



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Evolución de la situación de las mujeres en el mercado de
trabajo en España (2012 - 2019)

Evolution of the situation of the women in the labour
market in Spain (2012 - 2019)

Autor/es

Tamara Vidal Duato

Director/es

Carmen Pelet Redón

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo/Universidad de Zaragoza

2020

ÍNDICE

Pág.

ÍNDICE DE TABLAS.....	3
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	4
RESÚMEN	5
ABSTRACT	5
1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. MARCO CONCEPTUAL	8
3. MARCO TEÓRICO.....	11
4. ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL PERIODO 2012-2016....	14
4. 1. ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD EN EL PERIODO 2012-2016.....	14
4. 2. ANÁLISIS DE LA OCUPACIÓN EN EL PERIODO 2012-2016	16
4. 3. ANÁLISIS DEL DESEMPLEO EN EL PERIODO 2012-2016.....	19
4. 4. ANÁLISIS DE LOS SALARIOS EN EL PERIODO 2012-2016.....	21
5. ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL PERIODO 2017-2019....	28
5. 1. ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD EN EL PERIODO 2017-2019.....	28
5. 2. ANÁLISIS DE LA OCUPACIÓN EN EL PERIODO 2017-2019	30
5. 3. ANÁLISIS DEL DESEMPLEO EN EL PERIODO 2017-2019.....	32
5.4. ANÁLISIS DE LOS SALARIOS EN EL PERIODO 2017-2019	34
6. BRECHA DE GÉNERO	38
7. AGENDA 2030	42
7. 1. OBJETIVO 5: IGUALDAD DE GÉNERO	43
7. 2. OBJETIVO 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	44
7. 3. OBJETIVO 10: REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES.....	46
8. CONCLUSIONES	47
9. BIBLIOGRAFÍA.....	49
10. WEBGRAFÍA.....	51

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1 ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD POR GRUPOS DE EDAD EN EL PERIODO 2012-2016:	14
Tabla 2 ANÁLISIS DE LA OCUPACIÓN EN FUNCIÓN DEL NIVEL DE ESTUDIOS EN EL PERIODO 2012-2016:	16
Tabla 3 ANÁLISIS DEL DESEMPLEO EN FUNCIÓN DE LOS GRUPOS DE EDAD EN EL PERIODO 2012-2016:	19
Tabla 4 ANÁLISIS DE LOS SALARIOS EN FUNCIÓN DEL SECTOR PERTENECIENTE EN EL PERIODO 2012-2016:	21
Tabla 5 ANÁLISIS DE LOS SALARIOS EN FUNCIÓN DE LA DURACIÓN DE LA JORNADA EN EL PERIODO 2012-2016:	22
Tabla 6 ANÁLISIS DE LOS SALARIOS EN FUNCIÓN DE LA DURACIÓN DEL CONTRATO EN EL PERIODO 2012-2016:	23
Tabla 7 ANÁLISIS GANANCIA MEDIA ANUAL DE LAS MUJERES EN EL PERIODO 2012-2016:	26
Tabla 8 ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD EN FUNCIÓN DE LOS GRUPOS DE EDAD EN EL PERIODO 2017-2019:	28
Tabla 9 ANÁLISIS DE LA OCUPACIÓN EN FUNCIÓN DE LOS GRUPOS DE EDAD EN EL PERIODO 2017-2019:	30
Tabla 10 ANÁLISIS DEL DESEMPLEO EN FUNCIÓN DE LOS GRUPOS DE EDAD EN EL PERIODO 2017-2019:	32
Tabla 11 ANÁLISIS DE LOS SALARIOS EN FUNCIÓN DE LOS DECILES EN EL PERIODO 2017-2019:	34
Tabla 12 ANÁLISIS GANANCIA MEDIA ANUAL DE MUJERES EN EL PERIODO 2017-2019:	36
Tabla 13 TASA DE EMPLEO EN RELACIÓN CON LA BRECHA DE GÉNERO EN FUNCIÓN DE LOS GRUPOS DE EDAD	39

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Pág.

Ilustración 1 EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD POR GRUPOS DE EDAD EN EL PERIODO 2012-2016: ...	15
Ilustración 2 EVOLUCIÓN DE LA OCUPACIÓN EN FUNCIÓN DEL NIVEL DE ESTUDIOS EN EL PERIODO 2012-2016	17
Ilustración 3 EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO EN FUNCIÓN DE LOS GRUPOS DE EDAD EN EL PERIODO 2012-2016:	19
Ilustración 4 EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS EN FUNCIÓN DEL SECTOR PERTENECIENTE EN EL PERIODO 2012-2016:	22
Ilustración 5 EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS EN FUNCIÓN DE LA DURACIÓN DE LA JORNADA EN EL PERIODO 2012-2016:	23
Ilustración 6 EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS EN FUNCIÓN DE LA DURACIÓN DEL CONTRATO EN EL PERIODO 2012-2016:	24
Ilustración 7 EVOLUCIÓN GANANCIA MEDIA ANUAL DE LAS MUJERES EN EL PERIODO 2012-2016:	27
Ilustración 8 EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD EN FUNCIÓN DE LOS GRUPOS DE EDAD EN EL PERIODO 2017-2019:	29
Ilustración 9 EVOLUCIÓN DE LA OCUPACIÓN EN FUNCIÓN DE LOS GRUPOS DE EDAD EN EL PERIODO 2017-2019:	31
Ilustración 10 EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO EN FUNCIÓN DE LOS GRUPOS DE EDAD EN EL PERIODO 2017-2019:	33
Ilustración 11 EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS EN FUNCIÓN DE LOS DECILES EN EL PERIODO 2017-2019:	35
Ilustración 12 EVOLUCIÓN GANANCIA MEDIA ANUAL DE LAS MUJERES EN EL PERIODO 2017-2019:	36
Ilustración 13 EVOLUCIÓN DE LA TASA DE EMPLEO EN RELACIÓN CON LA BRECHA DE GÉNERO EN FUNCIÓN DE LOS GRUPOS DE EDAD	39

RESÚMEN

En el mercado de trabajo nos vamos a encontrar con una discriminación por razón de sexo, concretamente el femenino es el sector que más afectado se va a ver. La discriminación puede ser tanto horizontal como vertical, presentándose problemas a la hora de acceder a puestos de nivel superior en los que se desempeñan tareas de gran responsabilidad y que se considera que solo pueden ser desempeñadas por los hombres. Esto se puede ver reflejado en las cifras proporcionadas por el ministerio en donde se detalla el nivel de ocupación por género.

Las actividades que son desempeñadas por las mujeres van asociadas a unos salarios inferiores en comparación a los que perciben los hombres incluso desarrollando una misma actividad en un mismo sector económico. Es de señalar que las mujeres cuentan con un índice de desempleo superior al que presenta el sector masculino y además se les plantean situaciones de gran inestabilidad debido a la falta de conciliación presente entre la vida laboral y la familiar.

Ante los supuestos de conciliación laboral y familiar, las mujeres son las que suelen abandonar sus puestos de trabajo para poder hacer frente a los cuidados familiares y desempeñar las tareas del hogar, y son los hombres los encargados de seguir desempeñando su actividad en el mercado laboral.

Palabras clave: brecha de género, segregación vertical, segregación horizontal, discriminación, conciliación laboral y familiar.

ABSTRACT

In the labor market we are going to find discrimination based on sex, specifically the female sector is the sector that will be most affected. Discrimination can be both horizontal and vertical, presenting problems when accessing higher-level positions in which tasks of great responsibility are carried out and which are considered to only be carried out by men. This can be seen reflected in the figures provided by the ministry where the level of occupation by gender is detailed.

The activities carried out by women are associated with lower salaries compared to those received by men, even when carrying out the same activity in the same economic sector. It should be noted that women have an unemployment rate higher than that of the male sector and also face situations of great instability due to the problems of reconciling work and family life.

Faced with the assumptions of work and family conciliation, women are the ones who tend to abandon their jobs to be able to face family care and perform household tasks, and it is men who are in charge of continuing to carry out their activity in the labor market.

Keywords: gender gap, vertical segregation, horizontal segregation, discrimination, work-life balance.

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente trabajo es llevar a cabo un análisis sobre la evolución de la situación de la mujer en el mercado de trabajo español durante el periodo de 2012 a 2018, con esto lo que se pretende es ver cómo se ha ido produciendo dicha evolución, y ver el impacto que ha tenido la crisis económica en el mercado laboral. Además es de gran relevancia tratar el aspecto de la brecha de género puesto que a día de hoy sigue siendo un problema con el que convive la sociedad.

Con la incorporación de la mujer al mercado laboral podemos observar cómo se están produciendo situaciones de desigualdad frente a éstas ya que se les presenta una situación laboral caracterizada por la inestabilidad. El ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social elabora cada año un documento en el que se puede observar cómo evoluciona la situación de la mujer en el mercado laboral, concretamente dichos documentos cuentan con varios apartados en los que se pueden observar cómo se lleva a cabo una comparativa de los niveles de ocupación, actividad, desempleo y además de los salarios que son percibidos por los trabajadores, viéndose claramente como hay una desigualdad entre hombres y mujeres.

Con toda esta situación de desigualdad se presenta el concepto de la brecha de género. La situación femenina en el mercado de trabajo español está caracterizada por una brecha de género muy pronunciada, concretamente cuenta con un índice del 74'6%. Dicho índice examina la segmentación que se produce respecto de los recursos y oportunidades que se presentan tanto a los hombres como a las mujeres. Lo que se pretende es medir la dimensión de la brecha en cuanto a la intervención en el sector económico, además de en el mercado laboral cualificado.

Hoy en día no podemos afirmar que estamos ante un equilibrio de género, puesto que el mercado laboral sigue haciendo tratos de favor al sector masculino ya que esto lo podemos ver reflejado en las tasas de ocupación, en el porcentaje de empleo parcial no deseado, en la retribución salarial o en la representación en cargos de responsabilidad.

Ante esto se tiene que llevar a cabo una investigación desde la perspectiva científica para observar cuales son las posibles causas¹ que hacen que esta brecha de género sea tan pronunciada. Desde un primer momento se estipula que las causas pueden ser:

- Históricas.
- Provocadas por los estereotipos.
- Relacionadas con los procesos de selección.
- Las que incumben diferencias en el comportamiento entre hombres y mujeres.

Desde el gobierno de España, concretamente desde el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 se presentan una serie de objetivos para conseguir un desarrollo sostenible de Naciones Unidas. Dicho objetivos lo que pretenden es alcanzar la igualdad entre las personas y garantizar la prosperidad. Son 17 objetivos los que se plantean pero podemos destacar los más relevantes para el tema con el que nos

¹ *Causas extraídas en bases a los trabajos académicos de José Ignacio Conde-Ruiz profesor titular de economía en la Universidad Complutense de Madrid y subdirector de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada e Ignacio Marra de Artíñano autor del informe de FEDEA Brechas de género en el mercado laboral español*

encontramos, los objetivos que se establecen serían los siguientes: la igualdad de género, el trabajo decente y el crecimiento económico, y para finalizar la reducción de las desigualdades.

La metodología que se ha utilizado para la realización de este trabajo ha consistido fundamentalmente en la revisión bibliográfica, tanto de artículos científicos, como de textos y documentos oficiales extraídos del ministerio de empleo y de seguridad social. Todos los datos que aparecen en el presente trabajo han sido extraídos de fuentes estadísticas oficiales.

En lo que respecta a la estructura de este trabajo podemos ver que está dividido en tres apartados en donde se comenzará con un análisis gráfico de la evolución de la posición de la mujer en el mercado laboral. En este apartado podremos ver que se analizará la tasa de actividad, la tasa de ocupación, la tasa de desempleo y finalmente los salarios.

Seguidamente se hará referencia a la brecha de género en el mercado laboral, en donde se analizarán las posibles causas que den lugar a tal situación y donde además tras un análisis de la situación se siguieren varias soluciones. Por último tenemos el apartado de la Agenda 2030 en donde se analizarán los objetivos que más se ajusten al presente trabajo. Para finalizar con unas conclusiones y referencias bibliográficas.

2. MARCO CONCEPTUAL

La sociedad en la que nos encontramos cuenta con un pilar fundamental, el trabajo. Con el paso de los años, gracias al progreso y avance de la economía, la mujer ha ido encontrado oportunidades en el mercado laboral que han permitido que se lleve a cabo una introducción de éstas en dicho mercado laboral.

Los gobiernos de las distintas comunidades autónomas han establecido políticas de igualdad destinadas a que tanto hombres como mujeres se encuentren ante unas condiciones idénticas en cada uno de los aspectos que puedan darse en la vida de las personas. Para poder hacer esto efectivo se han planteado unas políticas de acción positiva, además de campañas para la concienciación de la población.

A día de hoy se siguen planteando situaciones de desigualdad a pesar de que se han tomado una serie de medidas para paliar dichos efectos. Cuando las mujeres se disponen a acceder al mercado laboral se ven que están en una posición inferior a la de los hombres puesto que la sociedad no ha avanzado lo suficiente como para que se tenga en condiciones de igualdad a ambos géneros.

En la Constitución Española se hace una identificación del principio de igualdad, concretamente en los siguientes artículos:

*"España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político."*²

*"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."*³

*"Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social."*⁴

*"Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo."*⁵

La conclusión que podemos extraer tras la lectura de dichos artículos es que es fundamental que acojan unas normas las cuales se dediquen a enfrentarse ante toda discriminación que se plantee. Tiene que existir un paralelismo e igualdad de trato entre todas las personas.

Si avanzamos un paso más podemos ver que el Tribunal Constitucional se ha pronunciado al respecto y son numerosas las resoluciones judiciales las que se han pronunciado respecto de la discriminación por razón de sexo que se viene señalando en dichos artículos de la Constitución Española. Con dichas sentencias lo que se pretende es instaurar una serie de medidas cuyo objetivo sea estimular el proceso para llegar a la

² Artículo 1.1 Constitución Española de 1978

³ Artículo 14 Constitución Española de 1978

⁴ Artículo 9.2 Constitución Española de 1978

⁵ Artículo 35.1 Constitución Española de 1978

igualdad entre ambos sexos y así poder subsanar aquellas situaciones en las que las mujeres se han visto en una posición inferior con respecto de los hombres.

Para luchar contra las desigualdades que se vienen planteando se decretó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta ley tiene el principal objetivo de ejecutar los preceptos constitucionales y lo que pretende lograr es la desaparición de la discriminación. Haciendo un análisis de dicha ley podemos ver como se procede a la regulación tanto de derechos, como de deberes, tanto de personas físicas como de personas jurídicas, además es una ley en la que se instauran posibles maneras de actuación por parte de los poderes públicos y en donde también se proporcionan medidas para conseguir suprimir y subsanar aquellas situaciones de discriminación que se den en los sectores públicos y privados.

Con el paso de los años, concretamente desde 2008, las pequeñas y medianas empresas (Pymes) se han visto beneficiadas de lo que se conoce como “Planes de Igualdad en las empresas” en donde anualmente se da la oportunidad para que dichas empresas, planteen e instauren un plan para poder integrar en sus políticas la igualdad de oportunidades, además de la igualdad de trato entre los hombres y las mujeres y así lograr eliminar la discriminación de sexo que se plantea entre ambos.

Puesto que el tema que nos concierne es el de la situación de la mujer en el mercado de trabajo podemos hacer una mención al artículo 5 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, en adelante LOI, en dicho artículo se señala lo siguiente:

“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.”⁶

En este artículo podemos ver como se congrega de una manera amplia la igualdad, tanto de trato como de oportunidades, en lo que respecta al acceso al empleo, a la formación, a las condiciones laborales independientemente sea perteneciente al sector público o privado.

Además de todo lo que promulga la LOI, tenemos normativa adicional cuya función es la de complementar lo ya establecido, concretamente se presenta la Ley 31/1999 para fomentar la “conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”. Con la agregación de la mujer al mercado de trabajo se ha producido un gran cambio en la sociedad en la que nos encontramos ya que dicha incorporación plantea la

⁶ Artículo 5 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres

necesidad de que se disponga de un sistema adecuado a las nuevas relaciones que surgen ya que es necesaria una distribución equitativa de las obligaciones tanto personales como profesionales.

Dejando a un lado la normativa aplicable a dicha situación, tenemos los factores que pueden tener una mayor incidencia en la desigualdad planteada entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Se establecen dos posibles causas que dan lugar a dicha diferenciación entre géneros.

La primera de ellas hace referencia a la educación ya que se ha tenido el pensamiento por parte de la sociedad de que las mujeres no podían acceder a determinados tipos de estudios por el simple hecho de ser mujeres. Esto conecta con la segunda causa de dicha desigualdad y es la escasa implicación por parte de los hombres en las tareas del hogar puesto que se tiene la idea de que son los hombres los que tienen que trabajar fuera de casa y ser las mujeres las que se encarguen de las tareas del hogar y del cuidado de los familiares.

La mujer se encuentra con problemas a la hora de compaginar la vida familiar con la profesional cuando se encuentran en la etapa reproductiva ya que cuentan con dos opciones, rehusar a tener hijos, o tenerlos y verse reprimidas por las jornadas parciales, la temporalidad o las dobles jornadas. Esta situación no se les plantea a los hombres ya que no se les presentan inconvenientes para compatibilización de la vida profesional y privada.

Para concluir este apartado se va a proceder a definir una serie de conceptos que pueden ser fundamentales en lo que respecta a la desigualdad que se presenta en el mercado laboral. Estos conceptos son los siguientes:

- Discriminación directa.
- Discriminación indirecta.
- Segregación vertical.
- Segregación horizontal.
- Techo de cristal.

En la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual se ha mencionado con anterioridad, nos proporciona una clara definición de los conceptos de discriminación, tanto directa como indirecta.

“Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”.⁷

⁷ Artículo 6, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Esto lo podemos ver en situaciones en las que se ofertan puestos de trabajo en los cuales solo van a poder ser seleccionados hombres, o también pueden darse situaciones en las que solo se seleccionen a mujeres para el desempeño de ese puesto.

Una vez vista la diferencia entre ambos tipos de discriminación tenemos la segregación laboral, que puede ser tanto vertical como horizontal. A lo que quiere referirse la segregación es a la participación de mujeres y hombres en las distintas ocupaciones, siendo las mujeres las que se encuentran en una ocupación más insegura en donde perciben un menor reconocimiento por parte de sus superiores y además perciben una retribución menor.

Tenemos una diferenciación clara entre la segregación vertical y la horizontal, siendo la segregación horizontal aquella en la que las mujeres se agrupan y llevan a cabo actividades en sectores feminizados, realizan tareas que se consideran que están destinadas a ser realizadas por mujeres. Mientras que la segregación vertical es lo que se conoce como el fenómeno del techo de cristal que nos conecta con el último de los conceptos.

El techo de cristal es conocido como la situación en la que las mujeres se ven en una posición de desventaja para acceder a determinados puestos de trabajo, sobre todo puestos de alta dirección que conllevan grandes responsabilidades. Nos encontramos que en cualquiera que sea el sector, vamos a comprobar que conforme avanzamos en la jerarquía piramidal, la representación femenina cada vez es menor ya que no se les suele permitir acceder a puestos de poder.

3. MARCO TEÓRICO

La brecha salarial es un factor que cuenta con una gran incidencia en las desigualdades de género en todos los países desarrollados, concretamente autores como Cerviño (2018), señalan la existencia de teorías que dar lugar a una explicación sobre la repercusión que tiene dicha brecha. Las teorías que señala dicha autora son la Teoría del Capital Humano y la Teoría de la Segmentación.

En base a estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las mujeres perciben un 20 por ciento menos en lo que respecta a los salarios en comparación que los hombres en situaciones de trabajo en las que se cuenta con unas condiciones de trabajo idénticas (OIT, 2018). Estas diferencias en los salarios supone que se lleven a cabo investigaciones y estudios para dar una explicación a este fenómeno, concretamente como se ha señalado con anterioridad, son dos las teorías que se van a proceder a mencionar en este apartado.

La primera de las teorías es la del capital humano en donde a partir de ella lo que se pretende es dar una explicación a todas las diferencias en lo que respecta a los salarios en relación con el género, todo ello desde el punto de vista de la productividad en el trabajo.

Se considera que el menor salario percibido por las mujeres podría ser a consecuencia de una mala asignación del capital humano acumulado en relación al de los hombres, esto viene a ser una menor formación académica y por ende una menor experiencia laboral lo que influye directamente en la productividad, siendo para las mujeres, menor. Con el paso de los años la concepción de esta teoría ha ido perdiendo cierta credibilidad puesto que las mujeres han ido dedicando mayor tiempo a sus estudios e incluso han llegado a introducirse en ámbitos los cuales se consideraban como masculinos, tal y como

puede ser el ámbito de la ingeniería o de la medicina, llegando con esto a superar en capital humano a los hombres.

El hecho de que las mujeres se hayan ido introduciendo en ciertos sectores y que hayan ido adquiriendo una cierta igualdad no hace que los salarios se vean beneficiados de esa igualdad, ya que frente a situaciones en las que la productividad sea igualitaria para ambos, los salarios de las mujeres siguen siendo menores al de los hombres lo que hace ver que es necesarios unas variables con carácter adicional para poder hacer frente a la brecha salarial en relación con el género.

Frente a esto se nos presenta la segunda de las teorías, la teoría de la segmentación que ha ido adquiriendo fuerza en su lugar. Esta teoría plantea el hecho de que las diferencias que se presentan en relación al empleo han sido motivo de una cierta asimetría en los cambios sociales que se han ido produciendo a lo largo de las últimas décadas, haciendo especial referencia al concepto de la conciliación laboral y familiar, en donde las mujeres son las que se siguen haciendo cargo de este tipo de cuidados a pesar de que se produzca su incorporación al mercado de trabajo.

Llevar a cabo una compatibilidad entre la vida familiar y la vida laboral hace que se produzca lo que se conoce como doble carga de trabajo y esto implica que los empleos que se desempeñan tengan unas condiciones más precarias y por lo tanto una peor remuneración. Ante esta situación lo que se provoca es una segmentación del mercado laboral en función del género, siendo esta segmentación tanto vertical como horizontal⁸.

Autores como Murillo y Simón (2014), señalan que existen muchos estudios que dan una cierta evidencia empírica acerca de los factores que pueden tener su incidencia en la brecha salarial, pero que ha día de hoy no se conocen a ciencia cierta las causas reales que dan lugar a esta segmentación en la ocupación. Se conoce que esta segmentación está presente y existe y ello hace que tenga una gran incidencia en la brecha salarial, pero se siguen desconociendo cuales son las causas reales que la originan.

No se conoce su procedencia por lo que las hipótesis apuntan a que puede darse debido a consecuencia de las preferencias que tengan las mujeres relacionados con los temas de la conciliación de la vida laboral y familiar, en donde se aceptan empleos con una menor remuneración pero que cuentan con mayores facilidades a la hora de llevar a cabo dicha conciliación, o puede ser a consecuencia de prejuicios que tengan las empresas acerca de la productividad laboral de las mujeres. Es de considerar que no solo uno de los factores lo puede llegar a provocar sino que también los dos factores conjuntamente puedan provocar esta situación.

Son muchos los estudios que se han ido desarrollando a lo largo de los años para poder dar una explicación a este fenómeno. Muchos estudios adoptan la postura de la economía femenina en donde se señala y se da una cierta importancia a los efectos de la cultura y de la educación puesto que estos factores pueden tener repercusión en las decisiones laborales de éstas, dando lugar a la desvalorización del empleo y la creación de sectores con donde la mayor parte de los integrantes son mujeres. Sin embargo son también muchos los estudios que adoptan la postura de la psicología social, llevando a cabo un análisis sobre el efecto que puede darse tanto en la productividad como en las decisiones laborales de un carácter social y psicológico.

⁸ Refiriéndose con la segmentación horizontal a la ocupación y sectores de trabajo con peor remuneración; refiriéndose con la segmentación vertical al acceso a puesto de mayor rango en los que implica una mayor responsabilidad y por ende mayores salarios.

Esto hace referencia a las actitudes que pueden adoptar tanto los hombres como las mujeres frente a situaciones en las que se requiera de competitividad o que supongan más riesgo del habitual.

Con todo esto no se llega a dar una explicación coherente la cual haga ver que dichos factores tengan una gran incidencia y un importante efecto en la brecha salarial (Murillo y Simón, 2014) (Cabrales, 2018).

Analizar las causas que dan lugar a la brecha salarial viene acompañado de una gran complejidad, lo que hace que la controversia y la disputa estén presentes puesto que en los estudios de divulgación llevados a cabo puede aparecer una cierta confusión sobre los aspectos que inciden sobre la brecha salarial, su enfoque, consecuencias y consideraciones.

La teoría del capital humano persigue la medición de las diferencias en las retribuciones entre hombres y mujeres que realizan un trabajo con las mismas condiciones⁹, por lo que podemos decir que la teoría del capital humano lo que persigue es la equidad. En base a este enfoque la explicación que se podría proporcionar es que se tiene que percibir una misma retribución sin tener en consideración el sexo de la persona que está llevando a cabo dicho trabajo, dos trabajadores tiene que recibir una misma retribución por una misma productividad bien sea trabajador o trabajadora.

Desde la punto de vista de la igualdad se tiene en consideración que el análisis llevado a cabo de la brecha de género tiene que tener que contar con las condiciones de carácter general que engloban la participación en el mercado de trabajo, lo que implica tener una consideración sobre los determinantes de la sociedad que tienen su influencia en el empleo femenina que hace que participen en sectores diferentes con contratos diferentes. Esta consideración es la que se podría comprender dentro de la teoría de la segmentación en donde se señala que las diferencias respecto de los salarios tienen su origen y provienen de la concepción social, cultural y psicológica que se tengan a la hora de establecerse las preferencias laborales, tal y como se ha mencionado con anterioridad.

Volviendo a la teoría del capital humano se plantea el hecho y se entiende que podría considerarse una discriminación cuando se esté realizando un trabajo igual y no se esté percibiendo una misma remuneración por el mismo, se trata de una cierta proporcionalidad en donde sería discriminación de la brecha salarial para las mujeres cuando el salario no se percibiera en proporción al trabajo realizado y a su productividad, cuando así lo fuera para los hombres.

La desigualdad en los salarios viene a ser una consecuencia de la desigualdad en el trabajo, en la situación laboral por lo que tiene la consideración de discriminación indirecta puesto que son aspectos que no tienen por qué ser discriminatorios pero que ha ido adquiriendo una cierta desigualdad con énfasis diferentes.

⁹ Entendiéndose como aquel trabajo que provee una misma productividad marginal a la empresa.

4. ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL PERIODO 2012-2016

En el presente apartado se va a proceder a realizar un análisis de la evolución de la situación de la mujer en el mercado de trabajo en el periodo 2012-2018. Se va a proceder a analizar tanto la actividad, como la ocupación, el desempleo y la evolución de los salarios.

4. 1. ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD EN EL PERIODO 2012-2016

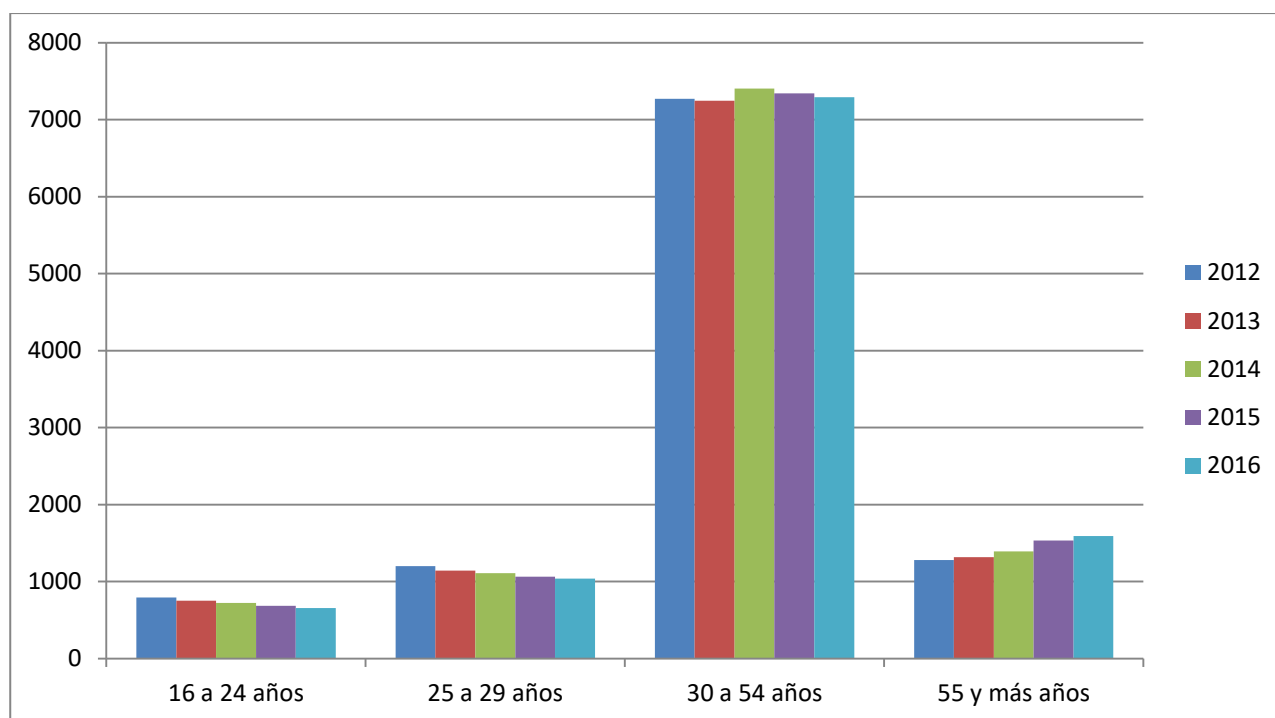
Se va a comenzar realizando un análisis de la evolución de la actividad en el periodo 2012-2016 concretamente desde el punto de vista de la actividad por grupos de edad. Los datos, pertenecientes exclusivamente a mujeres, hacen referencia a la cifra absoluta en miles.

Tabla 1 ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD POR GRUPOS DE EDAD EN EL PERIODO 2012-2016:

	2012	2013	2014	2015	2016
16 a 24 años	791,5	753,1	724,0	684,1	657,0
25 a 29 años	1.198,8	1.141,3	1.109,9	1.062,1	1.037,2
30 a 54 años	7.271,4	7.243,8	7.402,0	7.342,8	7.291,3
55 y más años	1.279,5	1.317,0	1.390,9	1.533,8	1.593,5

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Secretaría de Estado de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Ilustración 1 EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD POR GRUPOS DE EDAD EN EL PERIODO 2012-2016:



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Secretaría de Estado de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Traduciendo los datos de la tabla presentada a porcentaje nos encontramos con lo siguiente, en el año 2012 el número de mujeres que se encuentran en situación activa participando en el mercado de trabajo a aumentado en cada uno de los grupos de edad que se presentan. En 2012 las mujeres mayores de 55 años cuentan con un 42'3% de representación en el mercado laboral, mientras que en la franja de edad de 30 y 54 años la cifra es mayor ya que conforman el 46'1% del total.

A partir de los 30 años de edad se puede observar que el incremento de la actividad es bastante mayor en las mujeres que en los hombres puesto que las mujeres presentan un crecimiento del 17'8% y los hombres solamente aumentan en un 3%. En la franja de edad de 55 años y más ocurre lo mismo ya que solo se cuenta con un aumento del 7'2% en los hombres y de un 44'8% en las mujeres.

Aun con la crisis que se ha atravesado, la tasa de actividad de la mujer ha seguido incrementándose ya que se sitúa en un 69% en lo que respecta a la población femenina perteneciente a la franja de edad de los 16 a 64 años, por lo que con estas cifras poder ver que ya se produce un acercamiento a la tasa de actividad representada por los hombres.

Pero si analizamos dichos datos de una manera más detallada, las mujeres de entre 16 y 19 años han experimentado una disminución en los porcentajes de actividad ya que en el 2012 solo representan un 13'7%, y las mujeres de entre 20 y 24 años presentan un 57'5%.

Pasando al año 2013 en la franja de edad de los 30 años es donde podemos ver un mayor incremento de la tasa de actividad ya que el aumento de mucho mayor en la mujeres que en los hombres ya que las mujeres experimentan un crecimiento del 17'3%.

En el 2014 se produce una ligera disminución de la tasa de actividad en el sector femenino ya que los datos reflejan que en la franja de edad de los 16 a los 24 años se produce un descenso del 30'6%, mientras que en el tramo de los 25 a los 29 es un descenso menor, concretamente de un 24'3% menos.

A partir de los 30 años ya no podemos hablar de descenso sino que tenemos que hablar de aumento de la tasa de actividad ya que en el tramo de edad de los 30 a los 54 años se alcanzan unas cifras de crecimiento del 18'1% dato que es muy esperanzador ya que es sinónimo de que la actividad de la mujer en el mercado laboral tiende a la alza. La crisis había provocado una situación en la que las mujeres querían trabajar pero no estaban en situación activa de búsqueda de empleo porque consideraban que ante tal situación del mercado de trabajo no iban a poder encontrar el momento de incorporarse.

En el año 2015 nos encontramos con una situación parecida a la del 2014 puesto que se produce un descenso de la tasa de ocupación femenina con respecto a la masculina a excepción de en la franja de edad de los 55 años y más donde se produce un ligero incremento, fenómeno que ocurre exactamente igual en el año 2016.

4. 2. ANÁLISIS DE LA OCUPACIÓN EN EL PERIODO 2012-2016

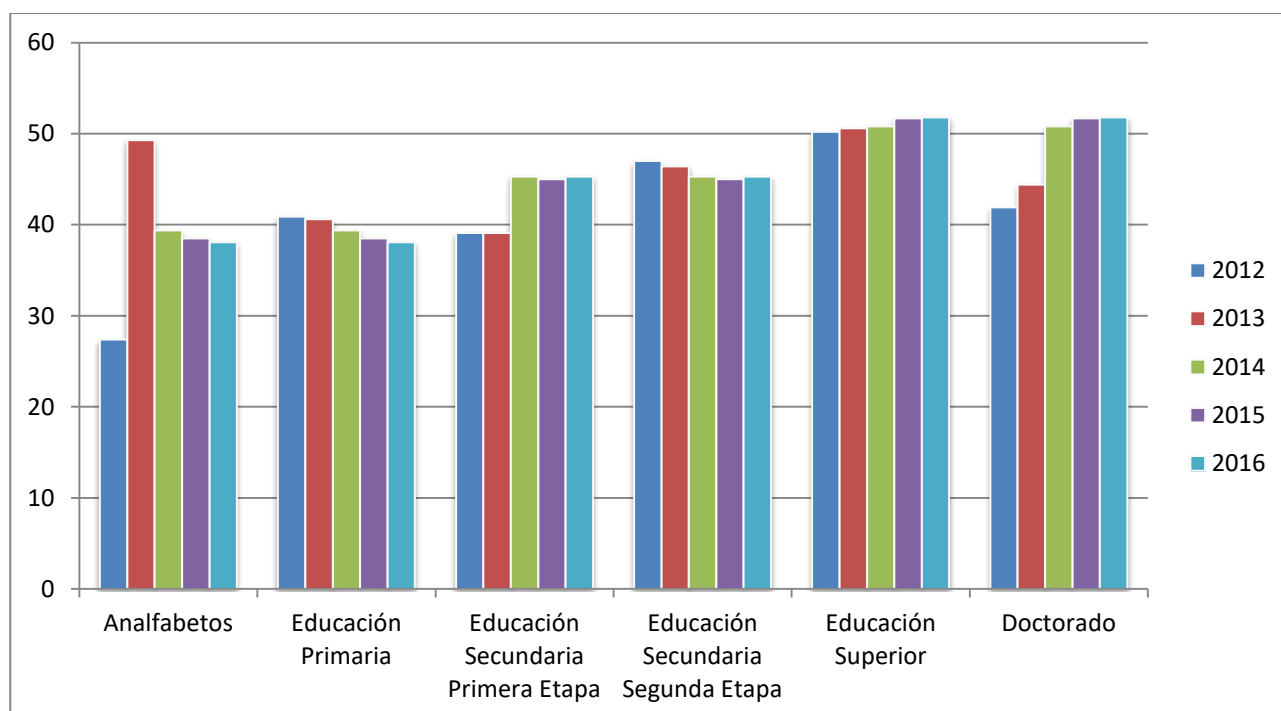
En el presente apartado se va a proceder al análisis de la evolución de la ocupación en el periodo 2012-2016. Dicho análisis se va a realizar desde el punto de vista de los datos en referencia al empleo de la mujer en función de su nivel de estudios. Los datos hacen referencia a porcentajes.

Tabla 2 ANÁLISIS DE LA OCUPACIÓN EN FUNCIÓN DEL NIVEL DE ESTUDIOS EN EL PERIODO 2012-2016:

	2012	2013	2014	2015	2016
Analfabetos	27,4	49,3	39,4	38,5	38,1
Educación Primaria	40,9	40,6	39,4	38,5	38,1
Educación Secundaria Primera Etapa	39,1	39,1	45,3	45	45,3
Educación Secundaria Segunda Etapa	47	46,4	45,3	45	45,3
Educación Superior	50,2	50,6	50,8	51,7	51,8
Doctorado	41,9	44,4	50,8	51,7	51,8

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Secretaría de Estado de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Ilustración 2 EVOLUCIÓN DE LA OCUPACIÓN EN FUNCIÓN DEL NIVEL DE ESTUDIOS EN EL PERIODO 2012-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Secretaría de Estado de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Como podemos observar a medida que el nivel de estudios va incrementándose, el nivel de ocupación de la mujer también es mayor y por ende mayor protagonismo tiene en el mercado de trabajo, mientras que cuanto menor sea el nivel de estudios, la presencia en el mercado de trabajo también va a ser menor.

En lo que respecta al año 2012 podemos ver que un 50'2% de los puestos de trabajo que se ofertan y que obligan a tener unos estudios correspondientes a educación superior son desempeñados por la mujeres, pero vemos que conforme aumenta el nivel de estudios el porcentaje disminuye ya que solo un 41'9% de los puestos que exigen Doctorado son ocupados por éstas. Con el paso de los años, los niveles inferiores han visto una disminución de la participación femenina ya que ha comenzado a crecer dicha participación en los mercados de trabajo que requieren de un nivel de estudios superior.

Analizando el año 2013 podemos ver que ocurre algo parecido ya que conforme mayor es la formación que tienen las mujeres, mayor va a ser la ocupación, es decir, que van a poder acceder a unos niveles superiores. Al igual que en el año 2012, la mayor representación femenina se centra en los niveles de Educación Superior, aunque en el 2013 nos percatamos de que se produce un ligero incremento en el porcentaje de este nivel de ocupación ya que se pasa de un 50'2% a un 50'6%. También se produce un incremento favorable en los niveles de Doctorado ya que en el 2012 un 41'9% de los puestos eran ocupados por mujeres y ahora en 2013 se ha aumentado hasta el 44'4%.

En el 2014 vemos que ocurre lo mismo, a mayor nivel de formación, mayor nivel de ocupación. En este año se produce un incremento del 4'8% del nivel de ocupación en cuanto a la formación de nivel alto, esto es equivalente a unas 172.000 personas más. Es de señalar que también en los niveles de formación medios

también se ha producido un incremento de la ocupación aunque la cifra sea menor ya que solo se ha producido un incremento del 1'9%, lo que equivale a 34.800 personas más. Sin embargo los niveles de formación de menor nivel, es decir, la baja formación, ha sufrido un descenso, concretamente del 1% ya que se cuenta con 24.000 personas menos.

Al igual que en los años pasados, la representación femenina ha ido disminuyendo en los sectores en los que se requiere una menor formación puesto que se ha incrementado en los de mayor formación. El crecimiento del empleo se ha centrado en los niveles superiores de educación.

A continuación, analizando el año 2015 vemos que se produce el mismo procedimiento, la participación femenina sigue aumentando en los niveles de mayor formación, concretamente en un 4'3% lo que corresponde a 161.400 personas más. En los niveles de educación media también se produce un incremento de la participación pero en menor medida ya que solo se cuenta con 58.900 personas más, lo que corresponde a un 3'2% más. Aquí es de señalar que las mujeres mantienen el nivel de ocupación en sectores en los que se requiere un nivel formativo menor.

A diferencia de los años anteriores, en el 2015 las mujeres no han visto disminución en lo que respecta a la ocupación en los niveles que requieren un menor nivel de formación ya que en los años anteriores sí que podíamos ver que los niveles de menor formación experimentaban una ligera disminución.

Llegando al año 2016 podemos observar una vez más lo que se ha ido produciendo a lo largo de los años analizados, las mujeres alcanzan niveles de ocupación mayores conforme mayor sea su nivel de formación y viceversa ya que contra menor sea la formación de la que dispongan menor va a ser el nivel de ocupación al cual van a poder alcanzar.

Los niveles de formación superiores han seguido incrementándose con el transcurso de los años, concretamente en este año 2016, se ha dado un ascenso del 2'3%, lo que corresponde a 89.500 personas más, mientras que en los niveles de formación intermedios también se ha dado dicho aumento aunque en mayor medida ya que se presenta un 4'4% más. Como se ha señalado los niveles de formación inferior también han incrementado, concretamente se cuenta con un 1'3% más que respecto del año anterior.

En este año que nos encontramos analizando vemos que en los niveles de formación superior son las mujeres las que predominan ya que presentan más del 50% de la ocupación, concretamente un 51'8%, mientras que en los sectores que es necesario un nivel formativo más bajo son los hombres los que predominan ya que las mujeres solo representan el 38'1%.

En 2016, al igual que en 2015, las mujeres que cuentan con formación de bajo nivel ven como se ha aumentado su participación y su ocupación en dichos sectores en comparación con los primeros años analizados donde pudimos observar que se produjo un descenso de la cifra.

Con el paso de los años se ha podido observar que la brecha de género ha ido disminuyendo ya que cada vez son más las mujeres las que ocupan niveles de formación superior y por consiguiente llegan al alcanzar puestos de mayor nivel puesto que la desigualdad va disminuyendo con el paso de los años puesto que hemos podido observar que en determinados niveles de formación son las mujeres las que predominan en determinados sectores ya cuentan con más del 50% de la representación.

4. 3. ANÁLISIS DEL DESEMPLEO EN EL PERIODO 2012-2016

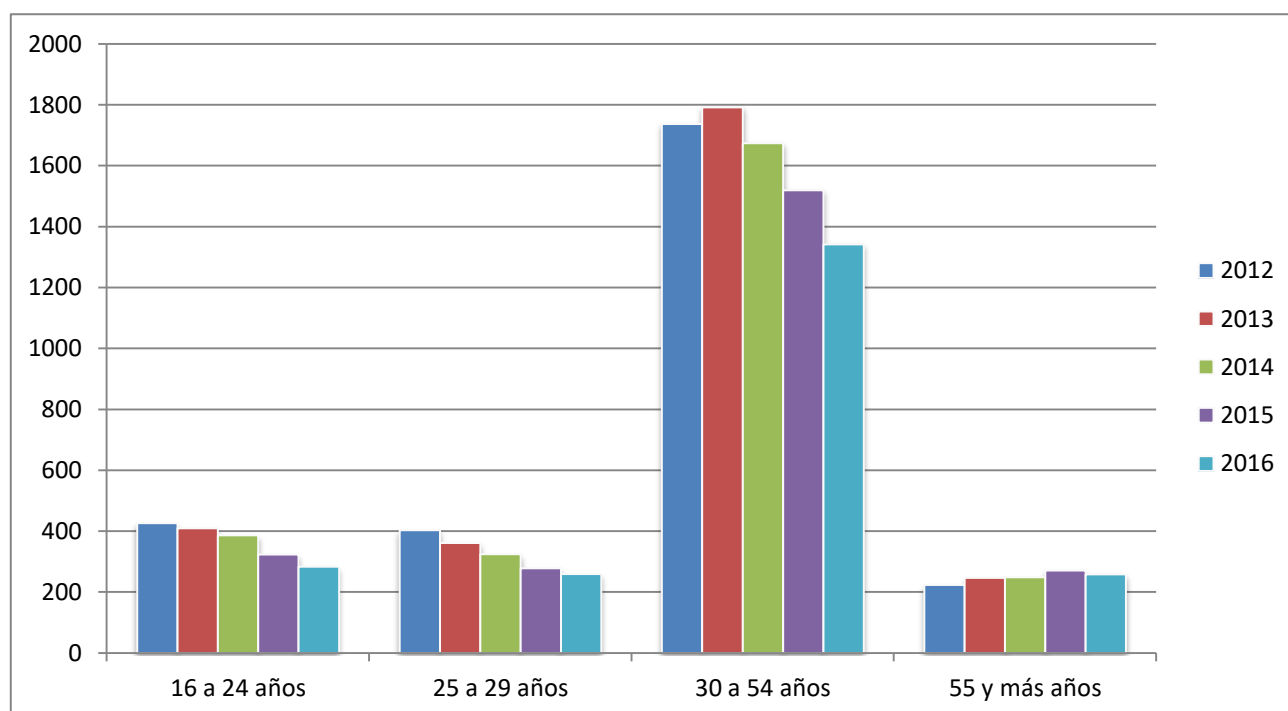
Una vez que ya se ha procedido a realizar el análisis tanto de la actividad como de la ocupación, vamos a ver cómo evolucionan las cifras correspondientes al desempleo para ello se va a llevar a cabo un análisis de la incidencia del paro en mujeres en función de los grupos de edad. Cifra absoluta en miles.

Tabla 3 ANÁLISIS DEL DESEMPLEO EN FUNCIÓN DE LOS GRUPOS DE EDAD EN EL PERIODO 2012-2016:

	2012	2013	2014	2015	2016
16 a 24 años	426,6	409,9	386,3	323,2	283,2
25 a 29 años	403,7	360,9	324,6	278,5	259,2
30 a 54 años	1.737,3	1.791,9	1.673,8	1.519,4	1.341,5
55 y más años	223,4	246,5	249,2	270,7	258,8

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Secretaría de Estado de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Ilustración 3 EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO EN FUNCIÓN DE LOS GRUPOS DE EDAD EN EL PERIODO 2012-2016:



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Secretaría de Estado de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Comenzando dicho análisis por el año 2012 nos encontramos que la cifra correspondiente al paro femenino es elevada ya que 2.791.000 de mujeres se encuentran en situación de desempleo, lo que equivale a un 46'8% del total de las mismas, es de señalar que el mayor volumen de desempleo se encuentra en la franja correspondiente a los 30 y 54 años.

Si pasamos al año 2013 vemos que la cifra del paro ha disminuido ligeramente, pero ha aumentado en las edades de los 30 a los 54 años ya que se ha pasado de un 46'8% a un 47'6%. Estas cifras de desempleo se centran sobre todo en las mujeres correspondientes a la franja de edad de los 30 años y 54 años ya se llegan a alcanzar casi el 50% de la totalidad, concretamente conforman el 49'2% de los parados. Desde el año 2011 son las mujeres las que más están sufriendo las consecuencias y las que más se están viendo afectadas por el aumento de las cifras del paro, por lo que se puede llegar a la conclusión de que el desempleo afecta en mayor medida a las mujeres en los últimos tres años de la crisis económica.

En este periodo de tiempo, todas las franjas de edad correspondientes al sector femenino han sufrido un incremento en las cifras correspondientes al desempleo concretamente cogiendo como base las cifras del 2007 se han producido los siguientes incrementos, las mujeres menores de 20 años han aumentado en un 11'7%, las mayores de 55 años aumentan en un 300'2% y las que están en una situación intermedia, concretamente entre los 30 y 54 años lo han hecho en un 208'7%. Todo esto ha tenido repercusiones en el sector femenino, repercusiones negativas.

En el año 2014 vemos como en comparación con el 2013 se ha producido una notable disminución ya que se ha dado un -6'8% menos de parados. El desempleo sufre una disminución en todas las franjas de edad, siendo las mujeres de entre 25 y 54 años las que más diferencia han notado puesto que la disminución ha sido mayor, concretamente las mujeres entre 25 y 29 años tienen 35.100 personas menos en paro, mientras que las de entre 30 y 54 años es donde más se ha dado el descenso ya que hay 125.400 personas menos en situación de desempleo. Con todo esto podemos ver como la situación de la mujer en el mercado laboral ha ido mejorando ya que cada vez son menos las que se encuentran en una situación de desempleo laboral.

Si pasamos a analizar el año 2015 vemos que las cifras son mejores con respecto al año anterior ya que cada vez son menos las mujeres las que se encuentran en situación de desempleo puesto que el mercado de trabajo se va recuperando, concretamente son 242.100 personas menos las que se encuentran en dicha situación.

Todas las edades se ven en una situación de mejora puesto que como se ha señalado, el paro ha ido disminuyendo notablemente, pero es de señalar que en las edades de 55 años y más no se ha producido tanta mejoría puesto que se ha dado un ligero incremento. Analizando las cifras podemos ver que la mejoría es notable ya que en las de 25 años son 63.100 personas menos las que se encuentran en situación de desempleo, lo que equivale a un 16'3% menos. En lo que respecta a las edades de 25 y 29 años se presenta un 14'2% menos, y en las edades de 30 a 54 años la disminución es del 9'2%.

Se produce una tendencia positiva desde el año anterior donde la mujer está viéndose en una situación en la que se puede volver a incorporar al mercado de trabajo ya que las cifras del paro se están disminuyendo puesto que la situación del mercado laboral está experimentando mejorías.

Llegando al año 2016 observamos como sigue el ritmo de disminución del paro en el sector femenino ya que son 249.300 personas menos las que se encuentran en situación de desempleo, un 10'4% menos

respecto del año anterior. Todas las edades se ven beneficiadas de esta disminución ya que las menores de 25 años cuentan con un 12'4% menos de desempleo, al igual que las de 30 y 54 años que cuentan con un 11'7% menos de mujeres en situación de desempleo. Las mujeres de entre 25 a 29 años también han visto un disminución en la situación de desempleo aunque en menor medida ya que solo cuentan con un 6'9% menos, y las menos beneficiadas son las de más de 55 años que solo han experimentado un 4'4% menos.

Con todos estos datos podemos observar que la crisis económica que se experimentó en el país efecto en gran medida al sector femenino ya que eran muchas las mujeres que se encontraban en situación de desempleo, concretamente las mujeres entre 30 y 54 años fueron las que más afecciones tuvieron ya que sus cifras de desempleo fueron las más elevadas.

Con el transcurso de los años se ha experimentado una mejoría en todas las franjas de edad puesto que el mercado de trabajo se ha ido mejorando y las situaciones de desigualdad cada vez son menores ya que gracias al avance de la sociedad y las políticas que se han ido implantando por parte del gobierno y las medidas adoptadas por las empresas esto se ha ido mejorando aunque las mujeres de más de 55 años son las que dentro de la mejoría que se ha experimentado, han sido las menos beneficiadas ya que las cifras presentan poca mejoría.

4. 4. ANÁLISIS DE LOS SALARIOS EN EL PERIODO 2012-2016

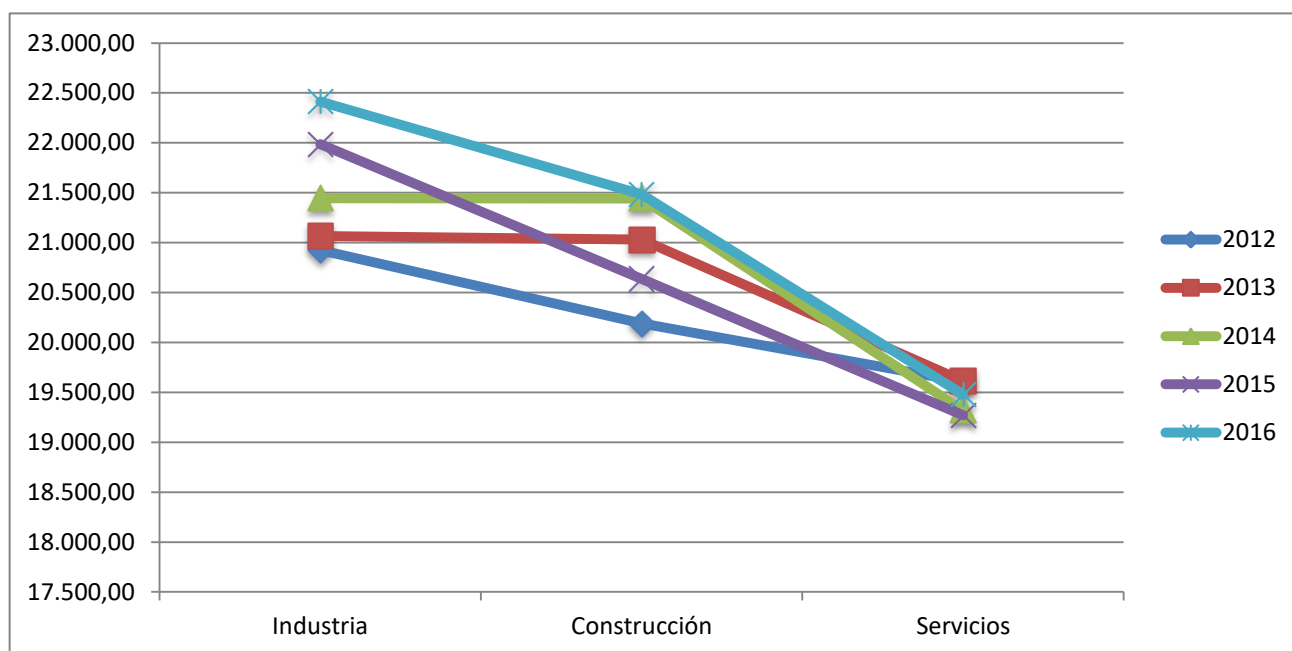
Para finalizar con el análisis de la situación de la mujer en el mercado de trabajo se va a proceder a analizar la evolución de los salarios brutos anuales a partir de la cifra absoluta en miles. En un primer lugar tenemos la tabla correspondiente al salario bruto anual en función del sector perteneciente:

Tabla 4 ANÁLISIS DE LOS SALARIOS EN FUNCIÓN DEL SECTOR PERTENECIENTE EN EL PERIODO 2012-2016:

	2012	2013	2014	2015	2016
Industria	20.926,07	21.067,11	21.445,69	21.985,70	22.412,77
Construcción	20.189,84	21.029,69	21.441,66	20.636,21	21.483,17
Servicios	19.607,32	19.613,49	19.319,64	19.270,54	19.477,50

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Secretaría de Estado de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Ilustración 4 EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS EN FUNCIÓN DEL SECTOR PERTENECIENTE EN EL PERIODO 2012-2016:



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Secretaría de Estado de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

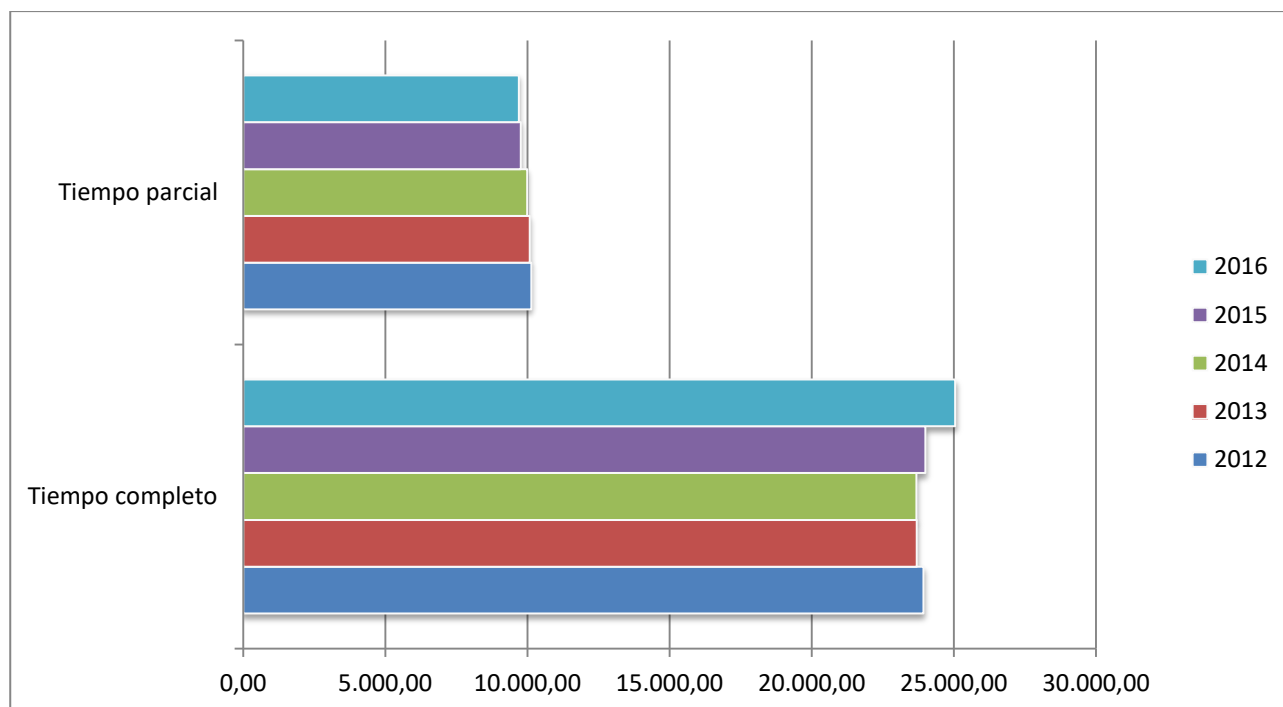
En segundo lugar se nos presenta la tabla en la que vamos a poder analizar el salario bruto anual en función de la duración de la jornada partiendo de la cifra absoluta en miles:

Tabla 5 ANÁLISIS DE LOS SALARIOS EN FUNCIÓN DE LA DURACIÓN DE LA JORNADA EN EL PERIODO 2012-2016:

	2012	2013	2014	2015	2016
Tiempo completo	23.932,01	23.692,76	23.674,19	23.994,34	25.041,55
Tiempo parcial	10.133,18	10.077,81	9.988,41	9.766,17	9.690,50

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Secretaría de Estado de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Ilustración 5 EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS EN FUNCIÓN DE LA DURACIÓN DE LA JORNADA EN EL PERIODO 2012-2016:



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Secretaría de Estado de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

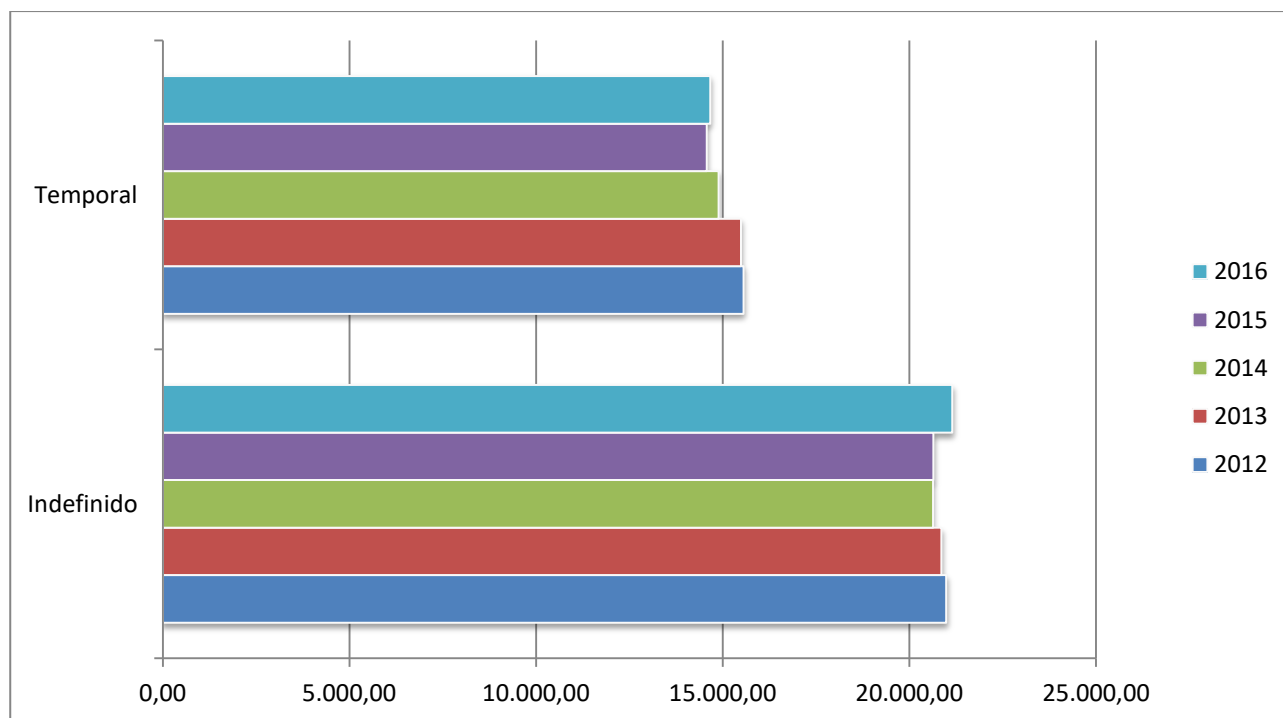
Para finalizar este apartado tenemos la siguiente tabla en la que vamos a poder analizar el salario bruto anual en función de la duración del contrato partiendo de la cifra absoluta en miles:

Tabla 6 ANÁLISIS DE LOS SALARIOS EN FUNCIÓN DE LA DURACIÓN DEL CONTRATO EN EL PERIODO 2012-2016:

	2012	2013	2014	2015	2016
Indefinido	20.987,07	20.854,66	20.632,89	20.643,16	21.147,36
Temporal	15.553,37	15.487,40	14.891,24	14.570,13	14.661,47

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Secretaría de Estado de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Ilustración 6 EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS EN FUNCIÓN DE LA DURACIÓN DEL CONTRATO EN EL PERIODO 2012-2016:



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Secretaría de Estado de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Cuando tratamos el tema de los salarios en el mercado de trabajo se nos presenta el concepto de la brecha salarial puesto que se produce diferencias a la hora de la percepción de los salarios en función de si eres hombre o mujer. El salario de las mujeres en el 2012 es un 22'5% menor en comparación del de que perciben los hombres, pero si profundizamos un poco más podemos ver que estas diferencias salariales son más sangrantes para los contratos de trabajo de carácter temporal. Además si comparamos los salarios que se perciben en función de si se tiene un contrato de trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial vemos que es mayor la diferencia en los contratos a tiempo completo, concretamente la diferencia data de un 12'4%.

Si analizamos la percepción de los salarios en función del sector al que se pertenece vemos que la diferencia es mayor para las mujeres cuando pertenecen al sector servicios, concretamente un 23'6%, mientras que en el sector de la construcción es de un 9'2%.

Para estudiar con mayor profundidad este fenómeno se llevo a cabo un estudio denominado "Determinantes de la brecha salarial" en donde se procede con el análisis de dicha brecha. Dicho estudio consta de etapas, la primera de ellas hace referencia a algo que es obvio, y es el hecho de que las mujeres perciben menos salario que los hombres en cada una de las circunstancias que se produzcan y también para todas las características personales. La brecha es cada vez mayor conforme me aumenta la edad y el nivel de cualificación, es decir, a mayor edad y mayor cualificación, mayor es la brecha salarial que se presenta.

La segunda de las etapas lo que hace es aplicar las “técnicas econométricas” donde se procede al análisis de aquellas circunstancias que hacen que se den las diferencias salariales para poder asignar la proporción al sexo.

Para finalizar la tercera etapa analiza los supuestos para establecer si existen supuestos de discriminación que puedan hacer que se den desigualdades en lo que respecta a las retribuciones salariales, por lo que se concluye que el factor de discriminación salarial corresponde a un 11%.

Pasándonos al año 2013 vemos que las mayores diferencias con respecto a los salarios se producen en las situaciones en las que se tienen contratos de carácter indefinido ya que el porcentaje de diferencia asciende al 24'6%. Además las diferencias salariales también pueden percibirse en los contratos a tiempo parcial y en los contratos a tiempo completo, siendo mayores dichas diferencias en los contratos a tiempo completo, alcanzando la cifra del 13'3%, frente al 8% que suponen los contratos a tiempo parcial.

Si analizamos dicha diferencias en función del sector de actividad al que se pertenece, ocurre algo parecido a lo que se nos presentaba en el año 2012 ya que en el sector servicios la diferencia es del 23'6%, en la industria del 21'6% y en la construcción es del 5'4% aunque la representación femenina en este sector no es tan multitudinaria como lo puede ser en otros.

Al igual que en el 2012 se llevó a cabo el estudio “Determinantes de la brecha salarial” donde se concluyo que la retribución que es percibida por la mujeres es un 20% menor a la que perciben los hombres ante unas condiciones laborales y personales idénticas.

Siguiendo la misma dinámica se nos presenta el año 2014 en donde también se producen distintas percepciones en los salarios, concretamente donde más diferencias se pueden percibir es en los contratos de carácter indefinido, donde el porcentaje asciende al 25'3%, frente al 11'9% que presentan los contratos de carácter temporal.

Los contratos a tiempo completo presentan mayores diferencias en cuanto a la retribución de los salarios respecto de los contratos a tiempo parcial ya que se enfrenta un 15'1% a un 9'5% respectivamente. En cuanto al sector de actividad al que se pertenece sigue en la misma línea que los años anteriores, siendo un 22'6% en el sector de la industria, un 23'9% en el sector servicios y un 6'4% en el sector de la construcción aunque la presencia de la mujer siga siendo menor que la de los hombres en este sector.

Para finalizar tenemos el año 2015 y el año 2016 en donde la situación es muy parecida. En el 2015 las diferencias en cuanto al tipo de contrato siguen siendo igual que en los años anteriores, hay mayor diferenciación en las situaciones laborales en las que se tiene un contrato indefinido que en la que se tiene un contrato temporal, concretamente en 2015 se presentan unos porcentajes del 25'7% frente a un 10'4% y en 2016 son del 24'5% y 12'2% respectivamente.

En lo que respecta a la modalidad contractual siguen presentándose mayores diferencias en las modalidades en las que se cuenta con un contrato a tiempo completo que en las que se cuenta con un contrato a tiempo parcial ya que en 2015 las cifras son de un 14'6% y de un 8'5% respectivamente y en 2016 son del 11'6% y 3'4% respectivamente.

Para finalizar si lo observamos desde el punto de vista de los sectores de actividad las cifras no sufren muchas variaciones con respecto a los años anteriores, en el 2015 el sector servicios presenta un 23'5%, la

industria un 22'1% y la construcción un 10'5%. Cifras que tampoco varían para el 2016 ya que el sector servicios presenta un 22'7%, la industria un 21'5% y la construcción un 5'7% aunque en dicho sector la representación femenina siga siendo menor puesto que se considera que es un sector masculinizado.

Gracias al estudio que se ha mencionado con anterioridad y que se ha ido desarrollando a lo largo de los años se puede concluir que las diferencias retributivas que se presentan en el mercado laboral de las mujeres con respecto de los hombres ascienden al 11% que corresponden a factores no observables, mientras que si nos centramos en el resto de factores como puede ser la vida familiar o las expectativas de carrera profesional vemos que ascienden al 20% pero no se podrían considerar como factores discriminatorios ya que no tienen que ver con el género.

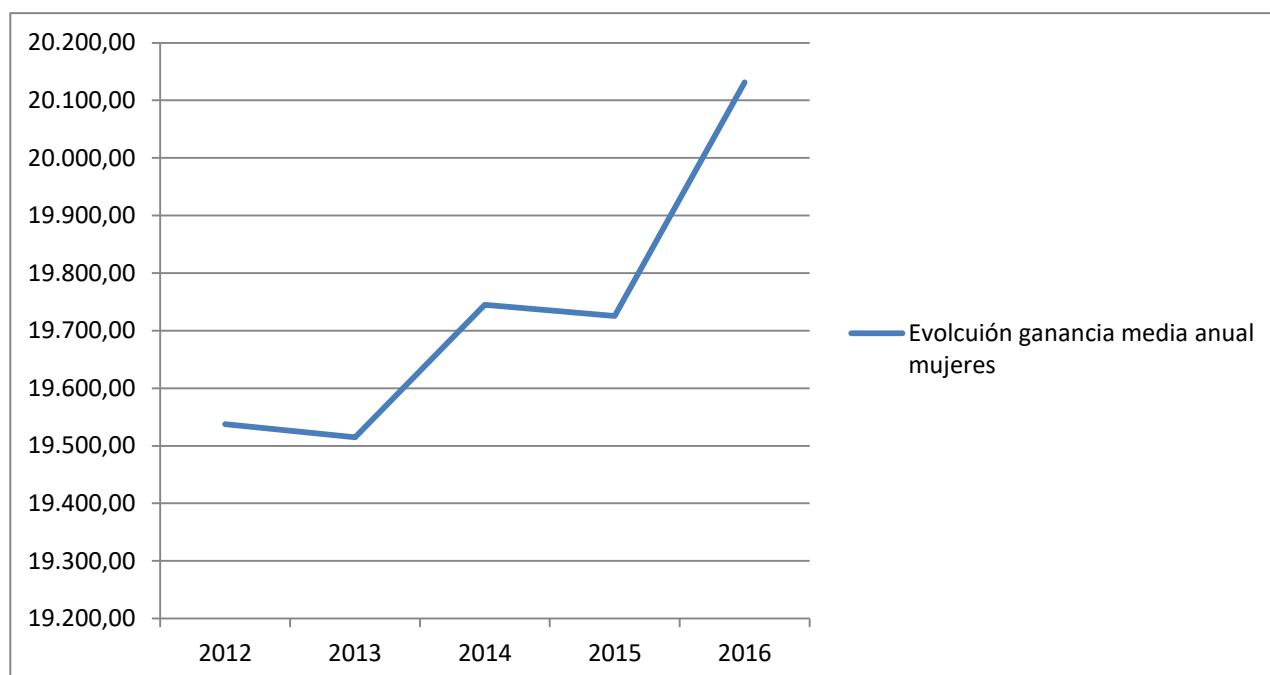
En lo que respecta a los salarios, el INE gracias a su elaboración anual en las notas de prensa nos proporciona la Encuesta anual de estructura salarial en relación a la ganancia media anual de las mujeres. A continuación se presenta una tabla y un gráfico en el que se ilustra dicha evolución para el periodo 2012-2016:

Tabla 7 ANÁLISIS GANANCIA MEDIA ANUAL DE LAS MUJERES EN EL PERIODO 2012-2016:

	2012	2013	2014	2015	2016
Ganancia media anual mujeres	19.537,33	19.514,58	19.744,82	19.725,60	20.131,41

Fuente: Elaboración propia a partir de las Notas de Prensa del INE

Ilustración 7 EVOLUCIÓN GANANCIA MEDIA ANUAL DE LAS MUJERES EN EL PERIODO 2012-2016:



Fuente: Elaboración propia a partir de las Notas de Prensa del INE

El Instituto Nacional de Estadística a través de sus Notas de Prensa realiza anualmente un documento en donde se presenta la evolución respecto de la ganancia media anual en lo que respecta a las mujeres.

Empezando por el año 2012 podemos ver que la ganancia media de este sector fue de 19.537,33 euros, representando el 76'1% del salario del sector masculino. Dicha diferencia respecto de la remuneración salarial se puede ver disminuida si se tienen en cuenta variables tales como la ocupación o el tipo de jornada. Las desigualdades están presentes, puesto que, en el mismo año la ganancia de los hombres fue de 25.682,05 euros anuales. En este año que nos encontramos analizando se puede observar que el 17'36% de la mujeres tuvieron ingresos de salario menores o igual al SMI (Salario Mínimo Interprofesional), mientras que los hombres solo hacían frente a un 7'52%.

Para el año 2013 podemos observar que se produce una ligera disminución en lo que respecta al salario medio anual ya que se alcanzó la cifra de 19.514,58 euros, representado dicho salario el 76% del salario masculino. Al igual que lo señalado anteriormente las desigualdades siguen estando presentes, concretamente aumenta en un 1'24% la percepción del salario menor o igual en lo que respecta al SMI, siendo solo el 4'7% de las mujeres las que alcanzan superar esa cifra del SMI.

En el año 2014 se percibe un incremento del 1'2% del salario medio anual, alcanzando la cifra de 19.744,82 euros situándose el indicador de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el 14%, haciendo que el salario promedio recibido por las mujeres sea el 76'7% del de los hombres. En este año cabe resaltar que el número mujeres que percibieron menos de 15 mil euros anuales fue mayor al de los hombres, cifra que no se recupero puesto que a partir de ese año el nivel salarial fue siempre inferior al de los hombres.

Llegando al 2015 vemos que el salario anual que fue percibido por las mujeres alcanzó los 19.725,60 euros anuales de media ya que en este año los hombre contaron con una mayor concentración en los salarios

altos respecto de las mujeres, concretamente el 35'5% de los hombre ingreso cifras mayores a los 2.136'7 euros mientras que solo el 23'9% de las mujeres logró alcanzar dicha cifra, mientras que en el caso de los salarios bajos ocurrió lo contrario ya que el 41'1% de las mujeres percibió un salario menor a 1.215'7 euros, siendo solo un 19'8% de los hombres los que se vieron en esa situación. La explicación que se le puede dar a este suceso es que el sector femenino se encontraba realizando trabajos a tiempo parcial, con una modalidad contractual de carácter temporal y ejerciendo su actividad en ramas con una menor remuneración en proporción al sector masculino.

Para acabar tenemos el año 2016 en donde la ganancia femenina se incrementó hasta alcanzar los 20.131'41 euros de media anual, representando el 77'7% de la ganancia que tuvo ese mismo año el sector masculino. Aquí podemos ver que el 17'8% de las mujeres tuvo ingresos menores al del SMI, frente al 7'8% de los hombres, siendo aun notoria la diferencia entre ambos.

5. ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL PERIODO 2017-2019

Seguidamente se va a continuar con el análisis de la evolución de la situación de la mujer en los años 2017-2019¹⁰, haciendo una separación con lo anterior a causa de un cambio de la metodología en la elaboración de los datos¹¹.

5. 1. ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD EN EL PERIODO 2017-2019

En primer lugar se va a proceder a analizar la tasa de actividad de las mujeres por grupos de edad, tomando como referencia el porcentaje sobre la población.

Tabla 8 ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD EN FUNCIÓN DE LOS GRUPOS DE EDAD EN EL PERIODO 2017-2019:

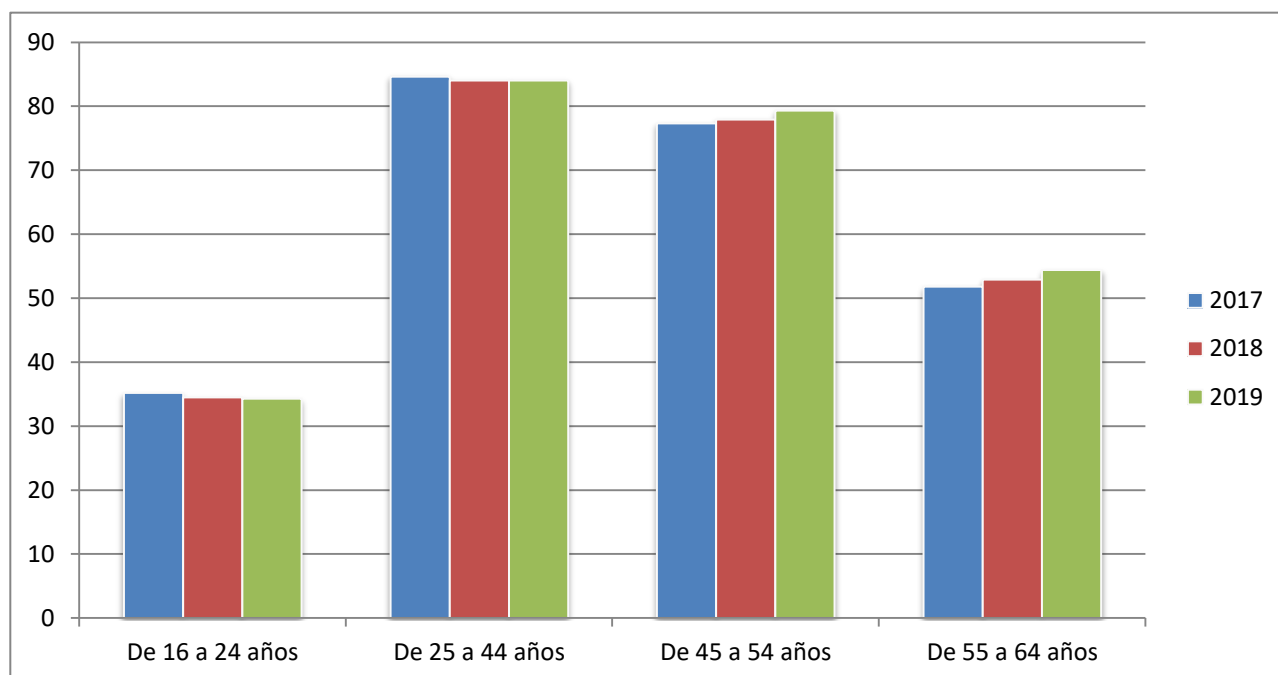
	2017	2018	2019
De 16 a 64 años	35'2	34'5	34'3
De 25 a 44 años	84'6	84'0	84'0
De 45 a 54 años	77'3	77'9	79'3
De 55 a 64 años	51'8	52'9	54'4

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Secretaría de Estado de Empleo del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

¹⁰ Análisis realizado hasta el año 2019 por ser los datos más recientes a la fecha de la elaboración del trabajo.

¹¹ En el periodo 2012 a 2016 los datos eran elaborados por la Secretaría General del Estado, concretamente por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, mientras que para el periodo 2017 a 2019 los datos pasaron a ser elaborados por la Dirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral. Además en este último periodo los datos tuvieron una manera diferente de presentarse, abarcándose aspectos que en el periodo 2012-2016 no aparecen reflejados.

Ilustración 8 EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD EN FUNCIÓN DE LOS GRUPOS DE EDAD EN EL PERIODO 2017-2019:



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Secretaría de Estado de Empleo del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

La tasa de actividad perteneciente a las mujeres que comprenden desde los 16 a los 64 años en el 2017 desciende de una manera gradual respecto a los años anteriores a consecuencia del tiempo que dedican los jóvenes a sus estudios, que cada vez es mayor y también a causa de la edad de jubilación entre las mujeres de mayor edad.

Se puede percibir un gran avance, con respecto de los años anteriores, en la franja de edad de los 45 años en adelante, sin embargo no se puede decir lo mismo de la franja de edad más joven ya que ha sufrido un descenso de manera ininterrumpida. Son las mujeres de la franja de 25 a 44 años las que mantienen la tasa de actividad elevada, siendo el 84'6% en el 2017, esto tiene su explicación en el sentido de que en dicha franja de edad es donde hay una mayor concentración de actividad laboral femenina a causa de la incorporación de éstas al mercado de trabajo.

Pasando al 2018 podemos observar que la tasa de actividad de las mujeres se mantiene en los niveles del año anterior, concretamente en un 69'7%, manteniéndose ésta en unos valores estables. Al igual que anteriormente son las mujeres de 45 años en adelante las que hacen que la tasa de actividad se mantenga elevada, siendo el 84% en el año que nos encontramos analizando, todo ello a consecuencia de participación masiva en el mercado de trabajo que permite registrar unos mayores incrementos en las tasas de actividad correspondientes.

De una manera paralela se ha producido una reducción de la brecha de género para cada uno de los grupos de edad analizados ya que desde el año 2007 se ha producido una reducción de casi la mitad de forma más incisiva en la franja de edad de las mayores de 45 años, en donde la reducción ha sido de más de 14 puntos porcentuales. Dicha brecha es menor para las mujeres más jóvenes alcanzando un 5%, aspecto que no se puede aplicar a medida que avanza la edad ya que contamos con un 15'6% de las mujeres entre los 55 a 64 años.

Llegando al 2019 la tasa de actividad sufre un ligero incremento del 0'4% llegando así a alcanzar el 70'1%, gracias a alcanzar dicho valor la tasa de actividad hace que se mantenga estable. Al igual que anteriormente son las mujeres de entre 45 y más años las que hacen posible que dicha tasa vaya avanzando, alcanzando valores del 84%, puesto que la tasa entre las jóvenes sigue disminuyendo, concretamente ha disminuido 13'22 puntos porcentuales. De una manera paralela se ha disminuido la brecha de género para cada una de las franjas de edad.

5. 2. ANÁLISIS DE LA OCUPACIÓN EN EL PERIODO 2017-2019

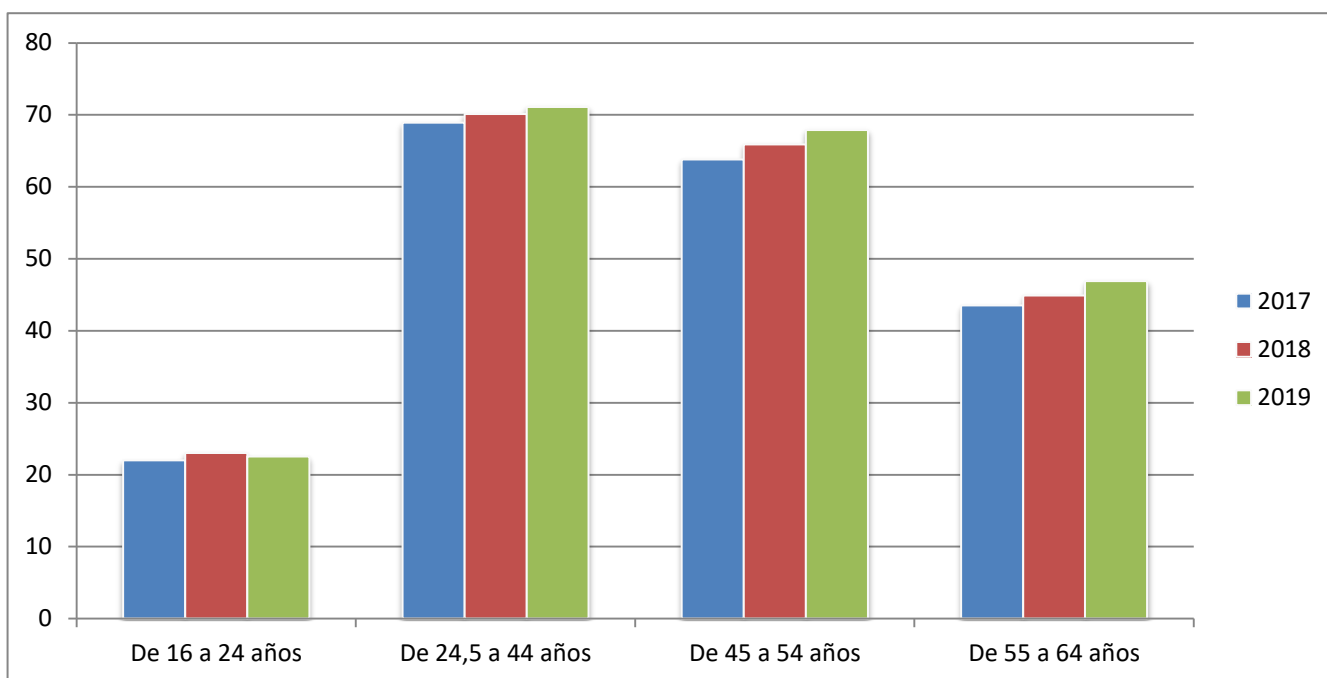
En el presente apartado se va a proceder al análisis de la evolución de la ocupación en el periodo 2017-2019. Dicho análisis se va a realizar desde el punto de vista de los datos en referencia al empleo de la mujer en función de los grupos de edad. Los datos hacen referencia a porcentajes.

Tabla 9 ANÁLISIS DE LA OCUPACIÓN EN FUNCIÓN DE LOS GRUPOS DE EDAD EN EL PERIODO 2017-2019:

	2017	2018	2019
De 16 a 64 años	22'0	23'0	22'5
De 25 a 44 años	68'9	70'1	71'1
De 45 a 54 años	63'8	65'9	67'9
De 55 a 64 años	43'5	44'9	46'9

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Secretaría del Estado de Empleo del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Ilustración 9 EVOLUCIÓN DE LA OCUPACIÓN EN FUNCIÓN DE LOS GRUPOS DE EDAD EN EL PERIODO 2017-2019:



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Secretaría del Estado de Empleo del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

En el primer año analizado, el 2017, podemos ver como se produce un incremento de la tasa de ocupación para todos los niveles de edad, centrándose con una mayor intensidad en las jóvenes puesto que está presenta la implantación del impulso del empleo joven del año 2017. Como se ha señalado con anterioridad en la franja de edad de los 25 a 54 años es donde mayor actividad, y en este caso ocupación, se concentra, concretamente aumenta en 1'5 punto porcentuales con respecto a los años anteriores, aspecto que a partir de los 55 años no se ve con tanta intensidad ya que solo aumenta un 0'8%.

Entre las mujeres mayores de 45 años, la tasa de ocupación alcanza unos niveles más altos a los que se alcanzaron previos a la crisis económica que atravesó el país, aspecto que no se puede ver con tanta claridad en las jóvenes menores de 24 años puesto que éstas deciden llevar a cabo una prolongación de sus estudios.

Las desigualdades se han visto reducidas paulatinamente desde el año 2007 llegando a reducirse en más de 13 puntos para la franja de edad de los 45 a los 54 años y llegando a ser prácticamente inexistente entre los jóvenes.

Si pasamos a analizar el año 2018 vemos que se produce una situación muy similar a la que hemos podido ver en el 2017, produciéndose de la misma manera un aumento de la tasa de ocupación para cada uno de los tramos de edad, con mayor intensidad en la franja de edad de los 45 a los 54 años, concretamente de un 2'1% debido al impulso del empleo que se experimentó. Destaca también el tramo de edad de los 25 a los 44 años en donde se produce un incremento de 1'2%, concentrándose también los mas altos niveles de empleo, llegándose a alcanzar una tasa del 70'1%.

Al igual que se ha señalado en el 2017, los valores que se obtienen son mucho más altos a aquellos previos a la crisis concretamente a partir de los 45 años se puede ver mejor reflejado la potencia que se llegó a alcanzar ya que no ha cambiado que las jóvenes menores de 24 dedican más tiempo a sus estudios, por eso su baja tasa de ocupación.

Llegando al último año, podemos observar que en el 2019 se produce una situación parecida ya que en estos tres años analizados en este apartado la ocupación no ha variado mucho para este sector de la población, produciéndose por tanto un incremento de la misma para todos los grupos de edad analizados en el presente gráfico. Es de señalar que en este año podemos observar como en la franja de edad de los 16 a los 24 años se produce una ligera disminución en la tasa de ocupación, concretamente de 0'5 puntos porcentuales, aspecto que no se parece al de las demás franjas de edad ya que para cada una de ellas se producen incrementos de la misma, alcanzando los mayores niveles de empleo con una tasa de ocupación del 71'1%.

Al igual que en los dos años anteriores vemos que se repite el mismo patrón de que aquellas mujeres menores de 24 años no destacan por tener cifras elevadas en lo que respecta a la ocupación puesto que éstas deciden dedicar un mayor tiempo a su formación académica lo que implica una mas tardía incorporación al mercado de trabajo en donde las desigualdades con el paso de los años se han visto reducidas significativamente, aunque de una forma más intensa en las edades de 45 a 54 años.

5. 3. ANÁLISIS DEL DESEMPLEO EN EL PERIODO 2017-2019

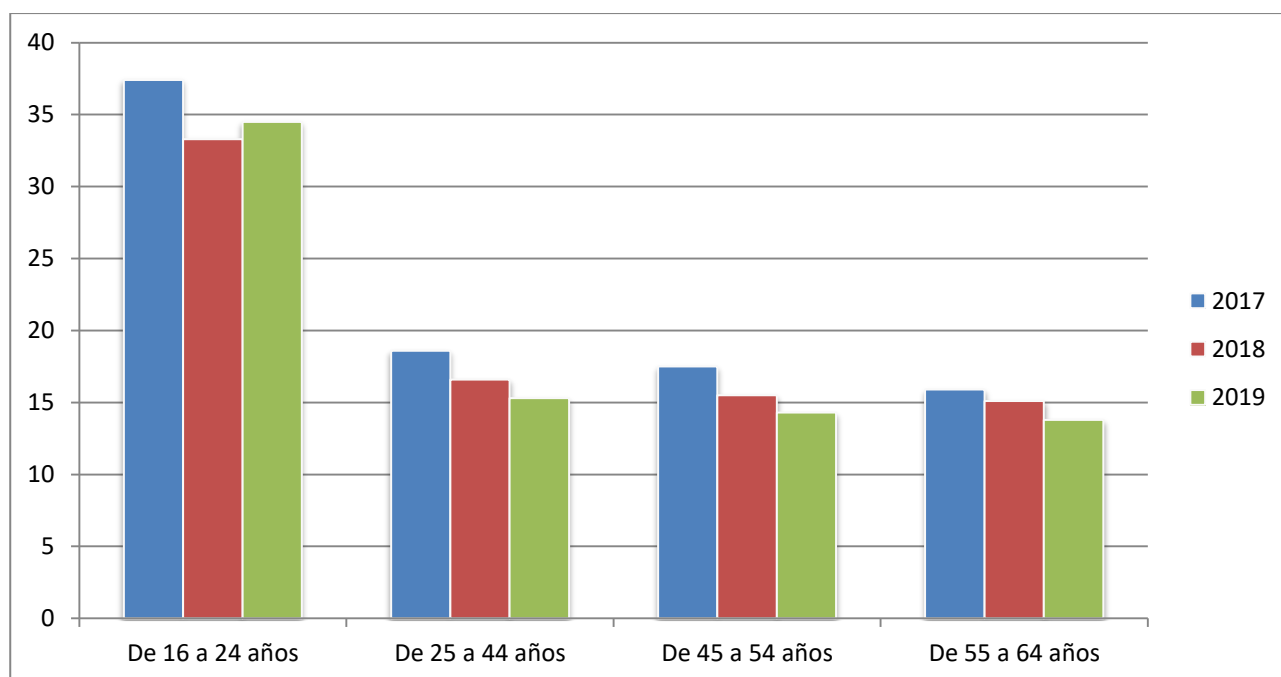
Una vez que ya se ha procedido a realizar el análisis tanto de la actividad como de la ocupación, vamos a ver cómo evolucionan las cifras correspondientes al desempleo para ello se va a llevar a cabo un análisis porcentual de la incidencia del paro en mujeres en función de los grupos de edad.

Tabla 10 ANÁLISIS DEL DESEMPLEO EN FUNCIÓN DE LOS GRUPOS DE EDAD EN EL PERIODO 2017-2019:

	2017	2018	2019
De 16 a 64 años	37'4	33'3	34'5
De 25 a 44 años	18'6	16'6	15'3
De 45 a 54 años	17'5	15'5	14'3
De 55 a 64 años	15'9	15'1	13'8

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Secretaría del Estado de Empleo del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Ilustración 10 EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO EN FUNCIÓN DE LOS GRUPOS DE EDAD EN EL PERIODO 2017-2019:



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Secretaría del Estado de Empleo del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Para el año 2017 el desempleo tuvo su incidencia tanto en los hombres como en las mujeres ya que se experimentó un aumento del paro para ambos sexos. Es cierto que a partir del 2013 se produjo un descenso del mismo pero no disminuyó en la misma proporción para los hombres que para las mujeres ya que el de los hombres lo hizo a un mayor ritmo. Bien es de señalar que en este año que nos encontramos analizando, el 2017, la tasa de desempleo perteneciente al sector femenino alcanza valores del 19'1%, frente al 15'7% que alcanzan los hombres.

Analizando el gráfico que tenemos podemos ver como el desempleo tiene una mayor incidencia en las mujeres jóvenes que en las adultas ya que las jóvenes forman en 55'1% del desempleo femenino, aspecto que podemos ver que va sufriendo disminuciones con el paso de una franja de edad a otra. Esto, como se ha señalado con anterioridad, se debe a la tardía incorporación de las jóvenes al mercado de trabajo puesto que éstas dedican un mayor tiempo a sus estudios y a su formación académica ya que se suelen realizar estudios universitarios en los que no se llega a terminar hasta los 23 o los 24 años, lo que impide que se puedan incorporar a dicho mercado de trabajo y por ende esto implica que la tasa de desempleo se vea incrementada.

Llegando al año 2018 nos encontramos con un fenómeno muy similar al que se ha producido en el año anterior donde se sigue viendo una tasa de desempleo más elevada para las jóvenes que para las mujeres en edad adulta en donde dichos valores se ven disminuidos. Un 33'3% de dichas mujeres jóvenes se encuentran en esa situación de desempleo, valores que se van a ver disminuidos a partir de los 25 años de edad en donde el porcentaje de desempleo se reduce a la mitad a partir de los 45 años, llegándose a dar una cifra del 15% correspondiente al desempleo.

Aunque nos encontremos analizando y nos centremos en la mujer, es de señalar que el paro también tuvo su incidencia en el sector masculino en donde el desempleo tuvo unos valores muy similares por lo que podemos decir que se experimentó una misma incidencia en donde los valores más elevados eran para aquellos jóvenes menores de 25 años, aspecto que se va viendo disminuido con el paso de las edades.

Bien es cierto que las desigualdades de género se van viendo disminuidas pero es de señalar que en este año se alcanzó una cifra menor de desempleo por parte de las mujeres en edades de 16 a 24 años, siendo la tasa mayor la que pertenece a los hombres.

Para finalizar este apartado se nos presenta el año 2019 en donde se vuelve a aplicar el mismo patrón que hemos ido viendo a lo largo de este análisis en el que son las mujeres jóvenes, de 16 a 24 años, las que presentan las tasas de desempleo más elevadas, alcanzando un 34'5% de la tasa del desempleo, bajando hasta el 14% para las mujeres mayores de 45 años y en adelante.

5.4. ANÁLISIS DE LOS SALARIOS EN EL PERIODO 2017-2019

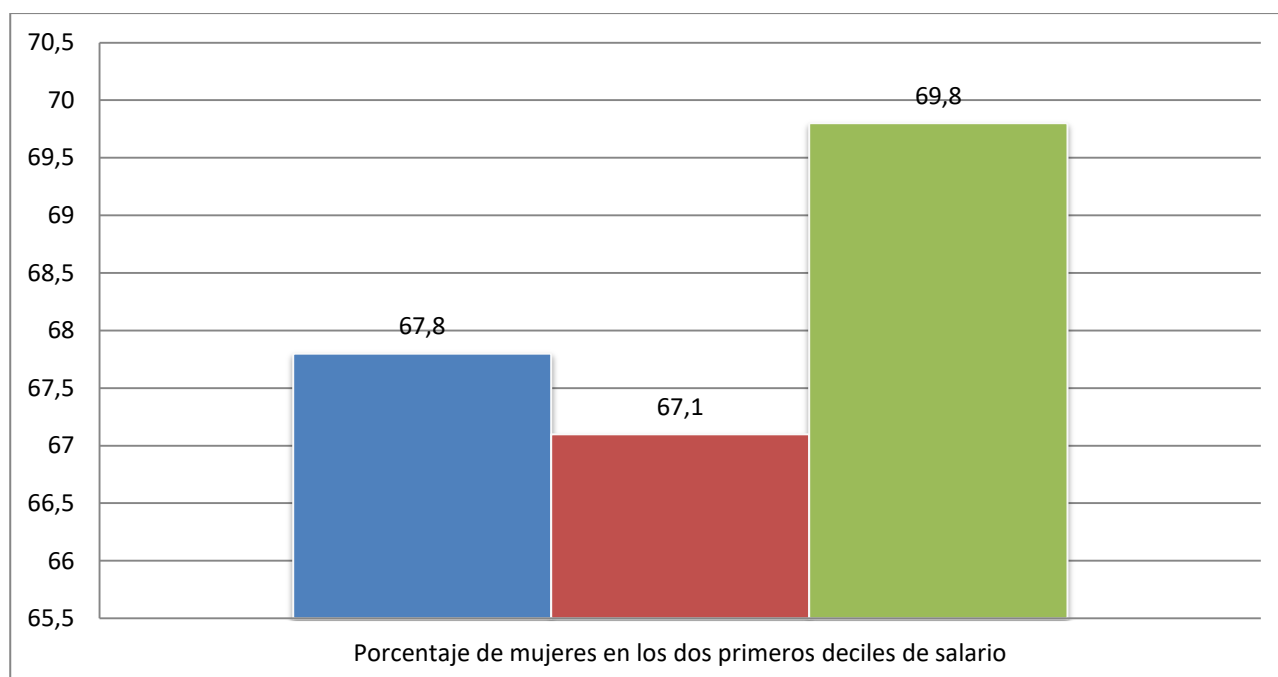
Para finalizar con el análisis de la situación de la mujer en el mercado de trabajo se va a proceder a analizar la evolución de los salarios.

Tabla 11 ANÁLISIS DE LOS SALARIOS EN FUNCIÓN DE LOS DECILES EN EL PERIODO 2017-2019:

	2017	2018	2019
Porcentaje de mujeres en los 2 primeros deciles de salario	67'8	67'1	69'8

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Secretaría del Estado de Empleo del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Ilustración 11 EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS EN FUNCIÓN DE LOS DECILES EN EL PERIODO 2017-2019:



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Secretaría del Estado de Empleo del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Comenzando este análisis por el año 2017 podemos decir que las mujeres cuentan con una representación más elevada que los hombres en lo que respecta a los deciles de menor salario, es decir, que éstas son las que mayor representación tienen a la hora de hablar de salarios bajos. Es de señalar que con el paso de los años esta incidencia se ha ido reduciendo ya que por ejemplo en 2007 el porcentaje se situaba en un 71'9, cifra que se ha reducido en un 4'1% para este año que nos encontramos analizando.

En el caso de los salarios se indica que la disminución de las desigualdades no avanza en la misma proporción que hemos visto en los supuestos anteriores ya que en este año 2017 la mujer alcanzó a recibir un salario medio inferior al que percibieron los hombres, concretamente fue un 20% menos lo que recibieron las mujeres. Desde el año 2007 solo se ha logrado disminuir dicho porcentaje en un 1'7.

Para el año 2018 nos encontramos con que gracias a los datos proporcionados por la EPA (Encuesta de Población Activa), el salario medio percibido por las mujeres se situó en 1.669 euros, frente a los 2.091 que percibían los hombres es por ello que podemos observar que la disminución de las desigualdades no se ha visto favorecida ya que todavía existe mucha desigualdad.

Es cierto que en base a los datos podemos decir que son las mujeres las que cuentan con una mayor representación en los dos primeros deciles de salario, lo que implica una menor participación de las mismas en los deciles más altos, hecho que influye en esa desigualdad mencionada, aunque podemos observar que para este año 2018 es el año en el que se experimenta una disminución del empleo femenino alcanzando valores del 67'1%.

Las desigualdades salariales siguen estando presentes para este año, al igual que lo van a estar para el año 2019 donde es mucho mayor el salario percibido por los hombres que el que perciben las mujeres, es por

eso que es muy importante llevar a cabo medidas de igualdad que favorezcan aspectos como este ya que se tiene que recibir un salario igualitario para cada uno de los puestos de trabajo que se desempeñan indistintamente por hombres o por mujeres.

Para finalizar tenemos el año 2019 en donde podemos ver un gran incremento en lo que respecta a los dos primeros deciles de salario lo que supone que hay una mayor representación femenina en los niveles más bajos de salario, aspecto que hace que esas desigualdades salariales a las que se hacen referencia continuamente no se vean favorecidas ya que el hecho de que haya una mayor representación femenina en los deciles de salario más bajos implica que dicha participación se menor en los deciles de salario más altos. Son las mujeres las que representan el 41'1% de los salarios inferiores recibidos en dicho año, concretamente recibieron un salario inferior a 1.261 euros frente a los 2,187 euros que percibieron los hombres.

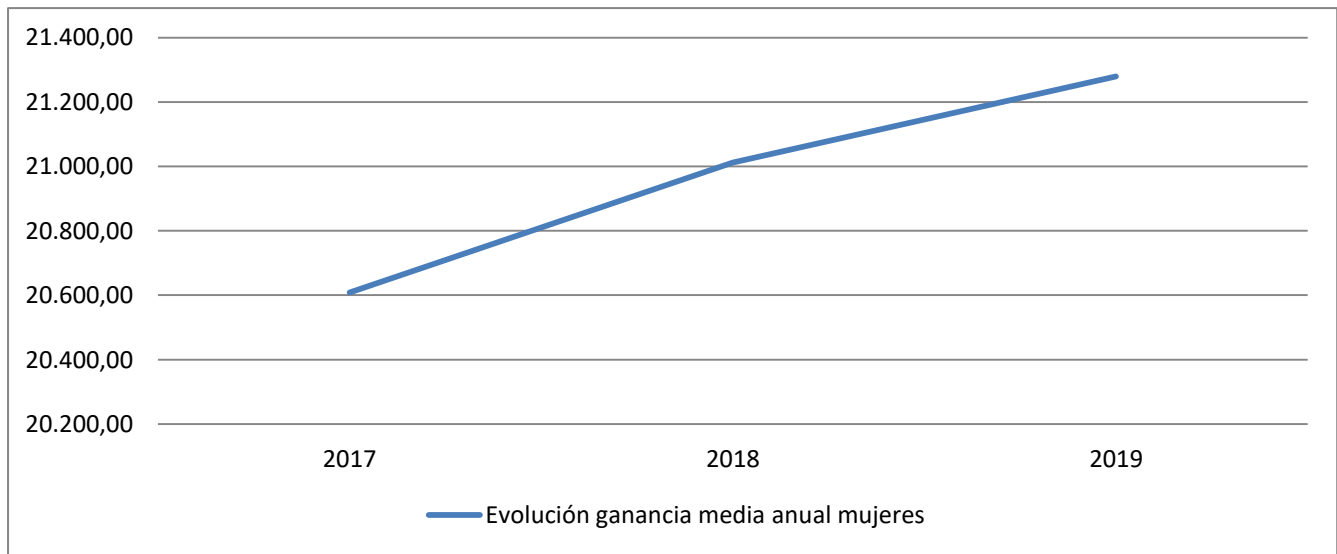
En lo que respecta a los salarios, el INE gracias a su elaboración anual en las notas de prensa nos proporciona la Encuesta anual de estructura salarial en relación a la ganancia media anual de las mujeres. A continuación se presenta una tabla y un gráfico en el que se ilustra dicha evolución para el periodo 2017-2019:

Tabla 12 ANÁLISIS GANANCIA MEDIA ANUAL DE MUJERES EN EL PERIODO 2017-2019:

	2017	2018	2019
Ganancia media anual mujeres	20.607,85	21.011,89	21.279,60

Fuente: Elaboración propia a partir de las Notas de Prensa del INE

Ilustración 12 EVOLUCIÓN GANANCIA MEDIA ANUAL DE LAS MUJERES EN EL PERIODO 2017-2019:



Fuente: Elaboración propia a partir de las Notas de Prensa del INE

Continuando con el análisis de los salarios para las mujeres vamos a observar ahora la evolución de la ganancia media anual para el periodo 2017-2019. En el año 2017 la ganancia media de las mujeres fue de 20.607'85 euros, mientras que la de los hombres fue de 26.391'84, por lo que la ganancia femenina supuso el 78'1% de la masculina, aspecto que se puede ver reducido por parte del sector femenino en función de los tipos de contrato o los tipos de jornada en puestos de trabajo similares al de los hombres.

La distribución de los salarios es muy característica ya que para este año 2017, el 18'1% de las mujeres obtuvo unos ingresos que eran inferiores al SMI (Salario Mínimo Interprofesional), a diferencia de los hombres que solo el 7'8% se encontraba en esa situación. Si nos vamos al otro extremo correspondiente a los salarios más altos, las mujeres solo forman el 4'2% de aquellas que consiguieron un salario superior al SMI, a diferencia de los hombres que alcanzaron el doble, un 8%.

Para terminar de completar esta desigualdad salarial tenemos la proporción de trabajadores con ganancia baja¹² que fue de 16'2 puntos porcentuales en donde entre todos estos trabajadores el 63'9% corresponde a mujeres.

En función de los empleos nos encontramos que el suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado es la actividad que proporcionaba unos salarios más elevados indistintamente de si eras hombre o mujeres, mientras que la hostelería fue el sector que tenía los salarios más bajos para cada sexo, pero no hay que olvidar que en la mayoría de las actividades económicas son las mujeres las que perciben los salarios más bajos en comparación con los hombres.

Pasando al año 2018 podemos observar cómo se produce un incremento de los salarios, concretamente aumentó en un 2%, alcanzando la cifra de 21.011'89 euros de ganancia media anual, lo que esto implica que el salario medio de la mujer fue el 78'6% del hombre, aunque al igual que en el año 2017 esto debe ser matizado ya que pueden influir otro tipo de variables como los tipos de jornada, los tipos de contrato o la antigüedad que tenga el trabajador o trabajadora en la organización en la que se encuentre prestando sus servicios, puesto que tienen una gran incidencia en los salarios.

Es importante destacar que en este año el número de mujeres que no supero la cifra de 16.000 euros al año fue mayor que el número de hombres por lo que el nivel salarial se vio influido y ya adquirió un carácter permanente el hecho de que fuera un salario menor en comparación con el de los hombres.

Para finalizar tenemos el año 2019 en donde el 33'8% de los hombres tuvieron ingresos de 2.221'2 euros más frente al 25'8% de las mujeres, mientras que si nos vamos al otro extremo de los salarios bajo ocurre lo contrario, son las mujeres las que representan un mayor porcentaje, un 40'5% frente al 20'3% de los hombres, siendo ese salario inferior de 1.324'2 euros.

Uno de los motivos que puede dar lugar a esta explicación respecto a las desigualdades salariales es que las mujeres son las que tienen jornadas de trabajo a tiempo parcial, con contratos temporales y desarrollando su actividad en ramas de trabajo menos remuneradas, todo esto en mayor proporción a los hombres.

¹² *Asalariados con una ganancia por hora de trabajo inferior a los 2/3 de la ganancia mediana.*

6. BRECHA DE GÉNERO

En los últimos años se han conseguido numerosos avances en lo que respecta a la posición femenina en el mercado laboral, pero esto no es suficiente ya que queda mucho camino por correr para llegar a alcanzar el equilibrio de género deseado. El hecho de que la mujer se encuentre en desventaja con respecto al sector masculino hace que se produzca una pérdida de talento, y es de gran relevancia señalar que las economías se ven claramente afectadas puesto que pierden una oportunidad de crecimiento.

La participación de la mujer en el mercado laboral español se remonta a finales del siglo XX donde los gobiernos por medio de medidas han creado situaciones en las que se puede llevar a cabo de una manera menos compleja la conciliación de la vida tanto laboral como familiar. Además, con el paso de los años el sector masculino ha avanzado en cuanto a pensamientos, es decir, se ha producido un cambio de mentalidad, concretamente en aspectos tales como que las tareas del hogar no es algo solamente de mujeres.

En la mayoría de los países desarrollados las diferencias que se presentan en el mercado de trabajo respecto a hombres y mujeres se están disminuyendo. Las mujeres se han ido incorporando al mercado laboral a un ritmo considerablemente importante, pero esto no es suficiente ya que la situación por género aun no es equitativa, concretamente donde más se nota este aspecto es en los salarios.

Son muchas las teorías que tratan de dar una explicación a estas diferencias salariales que se presentan entre ambos sexos, pero pocas son las que llevan a cabo una justificación del crecimiento de dichas diferencias con el incremento de la edad. Una de las teorías señala que dichas diferencias son a consecuencia del capital humano ya que por cuestiones de familia se considera que las mujeres acumulan menos de lo que lo hacen los hombres. Dicho capital humano viene a estar referenciado por la menor experiencia laboral o por la interrupción del trabajo a lo largo de su vida laboral como puede darse en las situaciones de maternidad.

La tasa de participación femenina en el mercado laboral se ha visto incrementada y una de las razones de dicho aumento tiene su origen en el crecimiento del nivel educativo del sector femenino. Autores como J. Ignacio Conde Ruiz e Ignacio Marra de Artíñano señalan en su artículo sobre Investigación y Ciencia (2017) que en 1990 únicamente el 12% de las mujeres entre 25 y 50 años contaban con titulación universitaria, mientras que a día de hoy la cifra se encuentra por encima del 43%.

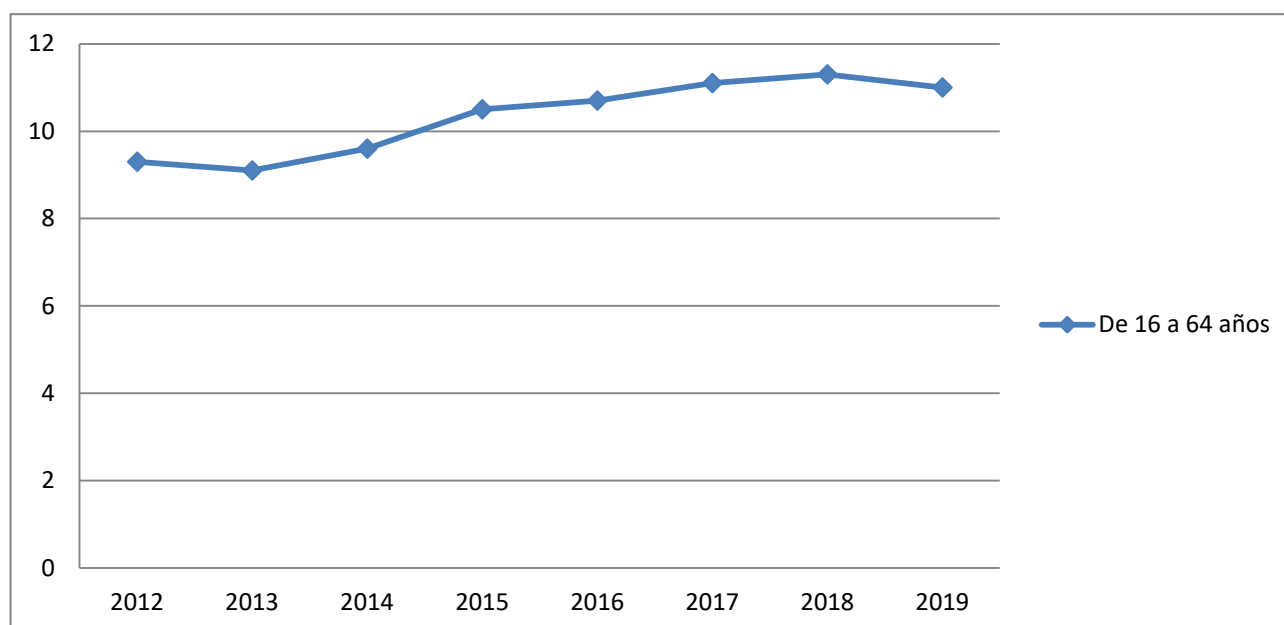
Partiendo de los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística, se nos presenta un gráfico en el cual podemos observar la evolución de la tasa de empleo en relación con la brecha de género en función de los grupos de edad y el periodo que nos ocupa. Unidades en porcentaje.

Tabla 13 TASA DE EMPLEO EN RELACIÓN CON LA BRECHA DE GÉNERO EN FUNCIÓN DE LOS GRUPOS DE EDAD

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
De 16 a 64 años	9'3	9'1	9'6	10'5	10'7	11'1	11'3	11'0

Fuente: INE Encuesta de Población Activa

Ilustración 13 EVOLUCIÓN DE LA TASA DE EMPLEO EN RELACIÓN CON LA BRECHA DE GÉNERO EN FUNCIÓN DE LOS GRUPOS DE EDAD



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa

En este gráfico podemos ver como se produce una evolución de los indicadores, aumentando progresivamente con el paso de los años. Concretamente en 2012 se contaba con un índice del 9,3% perteneciente a la tasa de empleo en relación con la brecha de género, siete años después vemos como se ha dado un incremento de 1,7 puntos a la alza.

Como se ha indicado con anterioridad son varias las causas autoras de lo que conocemos como brecha de género, las cuales, dan explicación al gráfico expuesto con anterioridad. Dichas causas¹³ son:

- Causas históricas.
- Causas relacionadas con los estereotipos.
- Causas resultantes de los procesos de selección.
- Causas que conciernen a las diferencias entre el comportamiento de hombres y mujeres.

¹³ Causas extraídas del artículo "Las brechas de género en el mercado laboral. Origen y Soluciones de un problema que impide aprovechar el talento del 50 por ciento de la población".

Actualmente podríamos tener en consideración una nueva causa incidente en la brecha de género, esta causa vendría a estar relacionada con la pandemia mundial que nos encontramos atravesando a causa de la covid-19, puesto que la pandemia está produciendo un incremento de dicha brecha.

Comenzando por las causas históricas, la mujer contaba con baja participación en el sector de la agricultura en la época preindustrial, concretamente el trabajo del cultivo con arado era realizado en su mayor parte por el sector masculino puesto que era un trabajo en el que se requería una exigencia elevada en relación con los términos físicos. Sin embargo en aquellas zonas donde se llevaba a cabo el cultivo migratorio, la recolecta quedaba en manos de las mujeres, las cuales se encargaban de hacer el trabajo en distintas áreas.

Con el paso de los años estas diferencias que se presentan no han ido disminuyendo puesto que en la sociedad en la que nos encontramos se cuenta con unas normas y actitudes sociales muy poco igualitarias, lo que implica que la tasa de la participación femenina sea menos notoria y por ende, más baja.

Esta causa nos conecta con la siguiente que son los estereotipos, los roles que adoptan tanto hombre como mujeres en nuestra sociedad. Se tiene una percepción y una consideración de que el sector masculino es aquel que cuenta con las características y capacidades para alcanzar los máximos niveles puesto que el sector femenino cuenta con una baja participación en áreas como la ciencia, la tecnología, ingeniería o matemáticas.

Estudios¹⁴ han llegado a la conclusión de que estos estereotipos empiezan a aparecer a edades muy tempranas, concretamente se obtuvo que las niñas a la edad de 6 años comienzan a evitar las actividades que tienen una consideración de ser solo para niños. Esto hace ver que la educación es primordial para alcanzar esa igualdad deseada puesto que las nociones de notoriedad y perfección se obtienen a edades muy prematuras. La cultura y los estereotipos cumplen un papel muy importante en este aspecto porque dichos estereotipos influyen en las responsabilidades que comparten ambos sexos, concretamente se está haciendo referencia al cuidado de niños y al trabajo doméstico.

Los procesos de selección son la tercera causa que podemos plantear puesto que no hay una neutralidad de dichos procesos con respecto al género. Las personas sufren de un fenómeno conocido como “homofilia”, es decir, amor por los iguales, relacionarse con aquellas personas que presentan similitudes a ellas en función de la educación, estatus social, creencias, etc.

Desplazando esto al entorno laboral obtenemos que el sexo dominante es el masculino, lo que implica que las mujeres van a encontrar más impedimentos y dificultades para poder alcanzar dichos niveles por la razón de que muchas veces se ven apartadas de las redes de organización de poder. La afinidad en los procesos de selección tiene mucha influencia puesto que el lenguaje, las formas de establecer la comunicación, sus percepciones, hacen que las personas encargadas de la evaluación tengan mayores facilidades a la hora de evaluar a candidatos de su mismo género.

Con esto podemos conectar con una de las últimas causas puesto que tanto hombres como mujeres no se guían por unos mismos comportamientos, concretamente se ha llegado a la conclusión que las mujeres perciben más el factor del riesgo por lo que esto implica que a la hora de tomar decisiones dichas

¹⁴ Artículo publicado en 2017. *Science*. Lin Bian, Universidad de Illinois. Sarah- Jane Leslie, Universidad de Nueva York, y Andrei Cimpian, Universidad de Princeton.

decisiones no son tan arriesgadas como pueden llegar a ser las de los hombres, lo que desemboca en que no se participe en entornos muy competitivos.

Una vez analizadas estas causas, no nos tenemos que olvidar de la pandemia que nos encontramos atravesando a causa de la covid-19. Dicha pandemia ha supuesto que se produzca una crisis tanto en el sector sanitario como en el sector económico, aspecto que ha hecho aumentar notoriamente la brecha de género y que por ende ha tenido un gran impacto en el mercado laboral.

Esta situación ha provocado que el número de mujeres en situación de ocupación laboral, haya disminuido en una proporción ligeramente superior a la de los hombres, incrementándose por tanto dicha diferencia de género que se nos plantea. La caída de empleo con la que nos encontramos no ha sido igualitaria para ambos sexos ya que se presentan diferencias de comportamiento en dicho indicador.

El covid-19 ha producido una disminución violenta del número de personas ocupadas en el transcurso del primer semestre de 2020, incidiendo con una mayor fuerza en el sector femenino, tal y como indica Alfonso Arellano en su estudio realizado. Como se ha señalado en el primer trimestre de dicho año se produjo una gran disminución, aspecto que cambió en el segundo y tercer trimestre, recuperándose progresivamente el empleo aunque en mayor proporción en el sector masculino, aspecto que ha hecho incrementar más la brecha de género.

La explicación que se le puede dar a este fenómeno es que un porcentaje superior al del 50% de las mujeres desarrolla su actividad laboral en sectores como el comercio, la hostelería, la educación o los servicios sanitarios y sociales. Dichos sectores son aquellos que más se han visto afectados por el efecto de la pandemia.

Ante esto podemos decir que contamos con una nueva característica que incide negativamente sobre la brecha de género, la covid-19, puesto que ha supuesto una mayor afección y ha presentado un comportamiento peor en aquellos sectores que cuentan con una mayor representatividad femenina.

Una vez presentadas las causas que pueden provocar dicha situación, autores como J. Ignacio Conde-Ruiz e Ignacio de Marra de Artíñano plantean unas posibles soluciones en su artículo *“Las brechas de género en el mercado laboral”*. Es importante y beneficioso para la evolución del país que haya una mayor diversidad a la hora de plantear candidatos entre los que se puede elegir para el desarrollo del trabajo ya que esto implicaría un incremento del talento con respecto al liderazgo.

El sector público también cuenta con un papel importante en este aspecto ya que tanto éste como las empresas pueden encauzar sus actividades para alcanzar la igualdad de género. En el sector público puede tratarse este aspecto desde dos puntos de vista. Por un lado es conveniente proporcionar medidas las cuales favorezcan la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar puesto que esto hace que haya una mayor corresponsabilidad entre los miembros de la familia. En cambio, por otro lado tenemos que es conveniente proporcionar medidas capaces de orientar hacia la solución del problema, que es la escasa representación del sector femenino en los altos cargos.

Dicha conciliación que se ha mencionado tiene varias formas de promoverse. En un primer momento una solución que se podría plantear es que la educación se universalice en la etapa de los 0 a los 3 años ya que esto implica que las mujeres tengan una pronta incorporación a sus puestos de trabajo en el mercado

laboral y por consiguiente se dan beneficios en los niños ya que se da una mejora en las habilidades cognitivas y además se estimula su desarrollo intelectual.

Otra de las medidas que se podrían adoptar es que los permisos de paternidad se incrementen ya que ambos progenitores necesitan del apoyo mutuo y sobre todo implicaría que la mujer alcance el éxito en el trabajo. La clave está en el hecho de que tanto las tareas como las responsabilidades deben ser repartidas ya que estudios han demostrado que aquellos padres que gozan de un periodo más amplio de baja paternal logran hacer dicha repartición de una manera más equitativa.

Es muy importante esforzarse continuamente para batallar para lograr hacer desaparecer dichas diferencias de género puesto que es muy beneficioso conceder el poder al sector femenino ya que tiene mucho que aportar.

7. AGENDA 2030

La Agenda 2030 es un plan de acción que cuenta con una serie de objetivos que tienen por función alcanzar la igualdad entre las personas, preservar el planeta y garantizar la prosperidad, formando parte de una agenda de desarrollo sostenible. Dicho plan de acción fue desarrollado en septiembre de 2015 donde 193 países se unieron para alcanzar el compromiso fijado con los 17 objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Los 17 objetivos, que posteriormente se mencionaran y analizarán, deberían ser alcanzados en 2030 para que así, podamos vivir en un país el cual todos hemos idealizado, por lo que para ello, ya se están centrando en su visión el Estado y poniéndolo en acción por parte de los Gobiernos.

Es importante recalcar que dicho plan es una forma de actuación en el mundo en donde todos tienen que poner sus buenas intenciones para alcanzar dichas metas. Los 17 objetivos de dicho plan son los siguientes:

- 1) Fin de la pobreza.
- 2) Hambre cero.
- 3) Salud y Bienestar.
- 4) Educación de calidad.
- 5) Igualdad de género.
- 6) Agua limpia y saneamiento.
- 7) Energía asequible y no contaminación.
- 8) Trabajo decente y crecimiento económico.
- 9) Industria, innovación e infraestructura.
- 10) Reducción de las desigualdades.
- 11) Ciudades y comunidades sostenibles.
- 12) Producción y consumo responsable.
- 13) Acción por el clima.
- 14) Vida submarina.
- 15) Vida de ecosistemas terrestres.
- 16) Paz, justicia e instituciones sólidas.
- 17) Alianzas para lograr los objetivos.

Concretamente centrándonos en el tema que nos concierne, se va a desarrollar este apartado analizando los siguientes objetivos, ODS5 de la igualdad de género; ODS8 del trabajo decente y crecimiento económico; y ODS10 de las reducciones de las desigualdades.

7. 1. OBJETIVO 5: IGUALDAD DE GÉNERO

En un primer lugar tenemos el primero de los objetivos, lo que se pretende alcanzar con dicho objetivo es una igualdad de género, en donde tanto mujeres como niñas se empoderen, puesto que la igualdad entre hombre y mujeres viene a ser un principio jurídico universal reconocido en textos sobre los derechos humanos.

En la sociedad en la que nos encontramos todavía hay que luchar con aquellos aspectos que impiden que se logre esa igualdad, tanto real como efectiva, que se pretende conseguir puesto que con el reconocimiento que se proporciona en nuestra Constitución Española no es suficiente ya que las discriminaciones siguen estando presentes, en ocasiones llegando a situaciones de violencia de género puesto que desde el año 2003, la cifra de mujeres asesinadas a manos de sus parejas o ex parejas es de 1.076, siendo 43 mujeres las asesinadas en este último año 2020¹⁵.

Todo esto se puede ver en los datos que se proporcionan cada año, concretamente el Gobierno de España señala que más del 50% de paro registrado, concretamente un 58%, es correspondiente al sector femenino, en donde además se produce una gran diferencia salarial, siendo esta de casi 6 mil euros anuales. Como se ha indicado con anterioridad las mujeres ocupan gran parte del porcentaje de trabajos a tiempo parcial, concretamente un 75% por estar asociadas con las tareas del hogar y el cuidado familiar¹⁶.

Las metas que se pretenden alcanzar de aquí a 2030 son las siguientes:

- Acabar con la discriminación existente contra las mujeres en todo el mundo.
- Suprimir todas formas de violencia de género en contra de las mujeres, tanto en espacios públicos como privados.
- Terminar con las situaciones de obligación a los matrimonios infantiles y mutilaciones genitales femeninas.
- Establecer un reconocimiento y valoración al trabajo de cuidados domésticos no remunerados.
- Garantizar la plena participación femenina y la igualdad de oportunidades en todos los niveles, tanto de la vida política, pública o económica.
- Aseverar el acceso a la salud sexual y reproductiva, además de a los derechos reproductivos.
- Establecer reformas que garanticen la igualdad económica además del acceso a la propiedad.
- Mejorar el empoderamiento de la mujer por medio del uso de la tecnología y de los accesos a la información y la comunicación.
- Aprobar leyes y políticas favorecedoras de la igualdad y del empoderamiento a todos los niveles.

Con todo lo expuesto podemos decir que es fundamental establecer una serie de medidas de carácter urgente para lograr la erradicación de las discriminaciones y poder conseguir dicha igualdad de género de aquí a 2030 puesto que se están coartando los derechos de las mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado.

¹⁵ Cifra proporcionada por el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ)

¹⁶ Datos proporcionados por el Gobierno de España, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030

Es imprescindible llevar a cabo una modificación de las leyes de discriminación, estableciendo unas nuevas que impulsen la igualdad de una manera activa puesto que en 49 países del mundo todavía no hay establecidas leyes que se encarguen de la protección activa de las mujeres frente a situaciones de violencia doméstica. Además es de destacar que en 39 países todavía no se permite, y por ende está prohibido, la igualdad en lo que respecta a los derechos sucesorios entre hijos e hijas.

Como se ha señalado con anterioridad la violencia de género es un hecho que está muy presente en nuestra actualidad, formado así una de las violaciones de derechos humanos más universalizadas. A partir de los datos de 87 países se ha obtenido que una de cada cinco mujeres por debajo de los 50 años ha padecido algún tipo de violencia, bien sea física o sexual por parte de sus parejas. Es de señalar que a día de hoy siguen existiendo las prácticas nocivas del matrimonio infantil en donde se obliga a niñas a casarse en contra de su voluntad, concretamente cada año 15 millones de niñas menores de edad sufren de esta situación.

Los derechos sexuales y reproductivos implican otra forma de discriminación ya que solo el 52% de las mujeres casadas o que viven con sus parejas toman sus propias decisiones en lo que respecta a las relaciones sexuales consentidas o al uso de anticonceptivos.

En lo que respecta a la realización de las tareas domésticas, como ya se ha podido comentar con anterioridad, las mujeres destinan 2'6 veces más de tiempo que los hombres lo que implica que las mujeres tengan menos tiempo para su desarrollo personal y profesional, lo que hace que los ingresos económicos se vean disminuidos y además que éstas tengan menos tiempo que dedicar a actividades no relacionadas con el trabajo como puede ser el ocio. Es por esto que es necesario conseguir el óptimo equilibrio en lo que respecta a las responsabilidades del hogar y cuidado de familiares ya que esto implicaría una mejor distribución en los recursos económicos, favoreciendo en desarrollo de distintos ámbitos.

Con el transcurso del tiempo son muchas las mujeres que se han integrado en la política accediendo a todo tipo de cargos pero aun con todo no es suficiente puesto que solo alcanzan el 23'7% de los escaños con los que se cuenta en el parlamento, cifra que está muy distante de alcanzar la igualdad y de ser paritaria. Este aspecto no mejora cuando nos referimos al sector privado ya que menos de una tercera parte de las mujeres que pertenecen a este sector a nivel mundial, forman parte de los puestos de la alta dirección.

Por lo que podemos decir que lo primordial es conseguir un aumento de la intensidad en las medidas de igualdad a nivel mundial sin dejar a nadie atrás.

7. 2. OBJETIVO 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

El segundo de los objetivos que podemos relacionar con este tema es el del trabajo decente y crecimiento económico. Lo que se pretende conseguir con esto es el fomento del crecimiento económico, tanto inclusivo como sostenible, además de alcanzar el pleno empleo y que todos logren obtener trabajo decente.

Se pretende lograr una disminución en la tasa de desempleo, al igual que se desea que se mejoren las condiciones de trabajo y por ende se incrementa la productividad laboral. Es de señalar que también está entre sus objetivos el hecho establecer un mejor sistema que permita el óptimo acceso a servicios y beneficios ya que no puede tener lugar una mejora de las condiciones de vida de los individuos sin aproximarse al crecimiento económico sostenido.

Debido a la crisis económica y a los empleos precarios que se generaron, el desempleo, y sobre todo el juvenil, han alcanzado valores muy altos por lo que supone un gran reto para el país, concretamente en 2017 la tasa de desempleo se situaba en un 5'6%. Además se han producido situaciones de aumento de las desigualdades, concretamente en el sector masculino se obtiene un 12'5% más de ganancias que en el sector femenino¹⁷.

Esto produce que la brecha de género se sitúe en un 23% a nivel mundial, porcentaje al cual si no se le pone medios va a necesitar de unos 68 años para poder regularse y alcanzar la igualdad salarial deseada ya que la tasa de participación femenina en la población activa es de un 31% menos respecto de los hombres.

Es de señalar que las mujeres han ido creciendo en lo que respecta a la presencia en la vida pública, pero esto no es suficiente ya que son éstas las que siguen estando presentes en el cuidado y tareas del hogar, concretamente 2'6 veces más que los hombres.

Las metas que se pretenden conseguir de aquí a 2030 son las siguientes:

- Alcanzar un crecimiento económico per cápita, concretamente lograr un crecimiento del PIB (Producto Interior Bruto) del 7% anual en los países con menos adelantos.
- Obtener la máxima productividad económica por medio de la diversificación, tecnología e innovación, enfocándose en sectores en los que haya mucho valor añadido y un uso masivo de la mano de obra.
- Impulsar medidas encargadas del fomento de las PYMES (Pequeña y Mediana Empresa).
- Establecer mejoras relacionadas con la producción y consumo eficiente y respetuoso con los recursos disponibles.
- Alcanzar el pleno empleo, trabajo decente e igualdad en las remuneraciones tanto como para hombres como para mujeres, incluyendo también a los jóvenes y discapacitados.
- Disminuir la tasa de jóvenes sin empleo y sin formación.
- Implantar medidas de urgente necesidad con las que se supriman todas actividades de trabajo forzoso, esclavitud, trata de personas, explotación sexual y explotación infantil, poniendo fin a este último en todas sus vertientes.
- Preservar y amparar los derechos laborales y fomentar el trabajo seguro en el entorno laboral sin riesgos para los trabajadores, concretamente para mujeres migrantes.
- Implantar estrategias mundiales para favorecer el trabajo juvenil aplicando el *Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo*.

Es fundamental experimentar un crecimiento económico que coopere con el desarrollo sostenible ya que eso implicaría una reducción de las desigualdades de las que nos encontramos hablando. Dicho crecimiento debe ser inclusivo e igualitario para que tanto mujeres como hombres tengan un optimo acceso al empleo puesto que como se viene desarrollando las mujeres son aquel sector que tiene una menor posibilidad y probabilidad de ser parte de la población activa lo que implica que no ocupen los mejores puestos de trabajo de las organizaciones ya que cuentan con menos posibilidades para ello. Esto hace ver que aun estamos muy distantes de lograr el crecimiento inclusivo.

¹⁷ Datos proporcionados por el Gobierno de España, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030

Solo el 63% de las mujeres comprendidas entre los 25 y 54 años cuentan con representación en la población activa, en cambio los hombres cuenta con un 94% de representación para esa misma franja de edad. Con estos datos que se nos presentan en la actualidad, la brecha de género que alcanza valores del 23% no se solucionaría hasta 2086 como pronto puesto que la segregación laboral sigue haciendo que puestos de trabajo sean considerados solo para hombre o solo para mujeres lo que hace que se establezcan posiciones y por ende salarios más bajos.

Los principios destinados al empoderamiento de las mujeres hacen que las prácticas empresariales sufran una transformación, aspecto que hace que la igualdad de género y el empoderamiento femenino cuenten con un cierto apoyo.

7. 3. OBJETIVO 10: REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

El último de los objetivos es el de la reducción de las desigualdades en donde causas como el sexo, la edad, la discapacidad, raza, etnia o religión han hecho que dicha desigualdad sea muy elevada, además desde España se quiere implantar políticas y legislación para favorecer la reducción de la misma.

En nuestra Constitución Española, concretamente en el artículo 1 se señala que *“España se constituye en un estado social y democrático de derecho”*, destacando también su artículo 41 en el que se establece que *“Los poderes públicos mantendrán un régimen público de seguridad social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en el caso de desempleo.”*

Todo esto lo podemos ver reflejado en los datos que se proporcionan diariamente ya que por el ejemplo, en lo que respecta al indicador de desigualdad económica, se alcanzaron valores del 6’7 en 2017, 1’1 puntos más que en 2008¹⁸. Sí que es cierto que se han adoptado medidas de protección social que se han ampliado de una manera significativa a lo largo de todo el mundo pero no es suficiente puesto que las personas discapacitadas cuentan con una probabilidad cinco veces mayor que el resto de verse enfrentadas a gastos pertenecientes a la salud debido a su condición.

Otro dato a destacar es el de la mujer y la de su condición de ser madre. Gracias a todos los avances que se han tenido en los países desarrollados, se ha logrado disminuir la mortalidad de la madre en los partos, pero a día de hoy aun cuentan con más riesgos aquellas mujeres que viven en las zonas rurales que las que viven en los centros urbanos, concretamente cuentan con una tercera parte más de riesgo.

Además, como se ha venido señalando a lo largo del presente trabajo, las desigualdades entre hombre y mujeres son muy amplias, concretamente podemos contar hasta con un 30% más de diferencia en lo que respecta a los ingresos que se reciben en los hogares de cada familia, siendo la cantidad más elevada la que reciben los hombres.

Las metas que se pretenden conseguir de aquí a 2030 son las siguientes:

- Alcanzar y mantener un crecimiento de los ingresos económicos en torno a un 40% para poder reducir las desigualdades y favorecer a la población pobre.

¹⁸ Datos proporcionados por el Gobierno de España, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030

- Impulsar y favorecer la inclusión social, económica y política de todas y cada una de las personas sin importar su edad sexo, raza, religión, situación económica, etc.
- Asegurar y respaldar una igualdad en las oportunidades que se presenten y además disminuir las desigualdades, llegando a eliminar si fuera necesario leyes y políticas que favorezcan dicha discriminación, lo que implicaría poner en marcha otro tipo de leyes que se adapten a la situación disminuyendo dichas desigualdades.
- Tomar políticas, concretamente fiscales, salariales y de protección social, que permitan alcanzar de una manera progresiva la igualdad entre todos.
- Simplificar y facilitar la migración y la movilidad ordenada por medio de políticas de migración con una buena gestión.

8. CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta todo lo tratado a lo largo del presente trabajo, nos damos cuenta de que la situación de la mujer en el mercado de trabajo en el periodo 2012-2019 no es la mejor ya que son muchas las desigualdades que se presentan puesto que las tareas laborales que llevan a cabo las mujeres están ligadas a unos salarios más bajos en comparación con los que pueden percibir los hombres en situaciones en las que se puede llegar a realizar una misma actividad económica.

Desde años atrás se ha tenido la creencia de que las mujeres eran las que tenían que quedarse en los hogares y dedicarse al cuidado de los hijos y de los familiares, este aspecto ha ido mejorando con el paso de los años ya que son muchas las mujeres que han tenido la oportunidad de incorporarse al mercado de trabajo, pero aspectos como la problemática entre la conciliación de la vida laboral y familiar siguen impidiendo que muchas de las restantes se puedan incorporar ya que en situaciones en las que no se puede llevar a cabo la conciliación siempre suele ser el hombre el que va a trabajar y es la mujer la que se queda al cuidado de la casa y de los hijos.

Ante las desigualdades que se presentan se han conseguido elaborar leyes que regulen estos aspectos, tal y como es el caso de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en donde su principal objetivo es la erradicación de las desigualdades entre sexos que puedan darse tanto en los sectores públicos como privados. Además las empresas empiezan a tomar conciencia de dichas desigualdades y se comenzó a elaborar planes de igualdad que se instauraron en las políticas de dichas organizaciones.

Aunque se establezcan leyes que favorezcan la desaparición de la discriminación, son muchos los obstáculos con los que se encuentran las mujeres a la hora de acceder a determinados trabajos, el techo de cristal es un fenómeno muy presente en estas situaciones puesto que las mujeres parten de una posición inferior, de una situación en la que no tiene más ventajas que los hombres. Esto se puede ver reflejado sobre todo en aquellos puestos de la alta dirección en donde se requiere una gran responsabilidad ante la toma de decisiones. Se considera que existe una jerarquía piramidal en la que se cree que el sector masculino es el que tiene que estar a la cabeza, dejándole posiciones inferiores a la mujer por no permitirle acceder a puestos de poder y esto supone que haya una pérdida de talento.

La educación que se recibe tiene mucha influencia en estos aspectos puesto que la gran razón por la que las mujeres han incrementado su tasa de participación en el mercado laboral es esa, el hecho de recibir educación alcanzando niveles superiores tales como los grados, licenciaturas o diplomaturas.

Los estereotipos y los roles que se adoptan en la sociedad también tienen mucha influencia en aspectos que favorecen la desigualdad ya que como se viene diciendo a lo largo de este trabajo se sigue pensando que solo los hombres son los que se encuentran capacitados para desempeñar determinados trabajos como pueden ser investigaciones científicas, por ejemplo.

Tal y como se señalaba con anterioridad se cree que existe una pirámide que establece una jerarquía y es por eso que muchas veces se plantean problemas y dificultades para acceder a los niveles mas altos puesto que se crean organizaciones de poder en donde se aparta al sector femenino por considerarse que existe una afinidad entre los hombres que puedan llegar a formar esos altos cargos.

Mediante el análisis de datos a lo largo del trabajo hemos podido ir viendo y analizando la situación de ambos, tanto mujeres como hombres, en el mercado laboral, viendo sus tasas de actividad, ocupación, desempleo y percepción de los salarios. Es aquí donde hemos podido ver reflejado y demostrar que con el paso de los años están desigualdades se han ido disminuyendo, pero aún estamos muy lejos de conseguir esa igualdad deseada por que sobre todo en la parte de los salarios hemos podido comprobar que para una misma actividad pueden percibirse cuantías de salario diferentes.

Mucha influencia tienen los tipos de contratos y jornadas que se desempeñan ya que muchas veces en familias en donde trabajen ambos progenitores suele ser la mujer la que se queda con los contratos mas precarios, o con reducciones de jornadas para poder atender los cuidados familiares y esto hace que dichas cifras no se puedan ver mejoradas.

En este contexto se establecen planes de actuación como es el caso de la Agenda 2030 en donde se han establecido una serie de objetivos, concretamente 17, que se deben cumplir para poder tener una sociedad con la que todos hemos soñado. Concretamente en este trabajo se han tratado tres de los 17 objetivos que se plantean, concretamente se ha hecho referencia al quinto objetivo sobre la igualdad de género; al octavo objetivo sobre el trabajo decente y el crecimiento económico y al décimo objetivo sobre la reducción de las desigualdades.

Es fundamental lograr la igualdad entre las personas ya que a consecuencia de estas desigualdades y creencias de que existe un ser superior al otro se están produciendo muchas situaciones de violencia tanto física como psicológica, en donde en ocasiones se llega a la violencia machista, causando la muerte de muchas mujeres a manos de sus parejas, o incluso se llega a obligar a las niñas a casarse con adultos, impidiéndoles de esa manera disfrutar de su infancia y de su adolescencia y no dejándoles desarrollarse como personas independientes capaces de luchar por lo que quieren.

Son muchos los autores que han desarrollado artículos tratando el tema de las desigualdades y la brecha de género en donde se trata de buscar una solución a todos estos problemas y desigualdades que se plantean, tratando de buscar las causas que dan lugar a dichas situaciones para poder promover y propulsar medidas y soluciones que sean capaces de poner fin a todas las desigualdades que nos encontramos día a día.

Muchos de esos autores prestan especial importancia a que muchas de las desigualdades tienen su origen en edades tempranas ya que a las de edad de 6 años son muchas las niñas que creen que no van a poder

alcanzar algo porque se le esta enseñando y se le están inculcando unos valores que no favorecen dicho aspecto.

Para finalizar en lo que respecta a las nuevas generaciones, debemos de luchar por todo aquello que deseamos, porque se establezcan más leyes en las que se favorezcan a ambos sexos y no haya desigualdades.

Establecer unas políticas salariales en las que nadie se vea perjudicado por su condición, en donde por una misma posición laboral, por un mismo puesto de trabajo se reciba una misma compensación económica. Es una lucha compleja en la que no todo tiene tantas facilidades ya que se necesitan de estrategias por parte de los Gobiernos en donde se deben de solicitar nuevas actuaciones para apoyar a todos los sectores ya que con lo que se esta haciendo hasta ahora no es suficiente.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Barberá Heredia, E., Ramos, A., M. S., & Candela, C. (Enero 2002). Mas allá del "techo de cristal". Diversidad de género. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, páginas 55-68.
- Barberá, T., Dema, C. M., S. E., & Devece, C. (Septiembre de 2011). Las (des)igualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. *5th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management. XV Congreso de Ingeniería de Organización*. Valencia.
- Carrancio Baños, C. (2018). El techo de cristal en el sector público: acceso y promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad. *Revista Española de Sociología*, páginas 475-489.
- Cebrián, I., & Moreno, G. (Número 27. Primer Semestre 2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama SOCIAL*, páginas 47-63.
- Cerviño, E. (2018). La desigualdad salarial de género en España en el contexto de la crisis económica y la recuperación. *Panorama Social*, Nº27.
- Conde-Ruiz, J. I., & Marra de Artíñano, I. (Noviembre 2017). Las Brechas de Género en el Mercado Laboral. Origen y soluciones de un problema que impide aprovechar el talento del 50 por ciento de la población. *Investigación y ciencia. Ciencia, sexo y género.*, páginas 72-79.

- De la Rica, S. (2017). Las brechas de género en el mercado laboral español y su evolución a lo largo del ciclo de vida. Fundación Ramón Areces.
- De la Rica, S., & Iza, A. (s.f.). Capital humano, productividad y crecimiento: teorías y contrastes. *Universidad del País Vasco, Ekonomiaz N°45*.
- Legislación Consolidada. (s.f.). Constitución Española de 29 de Diciembre de 1978.
- Legislación Consolidada. (s.f.). Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Legislación Consolidada. (s.f.). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- López Díaz, E., & Santos del Cerro, J. (2013). La mujer en el mercado laboral español. *Economía y Protección Social V*, páginas 145-167.
- Millán- Vazquéz de la Torre, M. G., Santos-Pita, M. d., & Pérez-Naranjo, L. M. (9 de Febrero de 2015). Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconomicos determinantes del empleo. Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población.
- SEPE. (2017). *Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal. Datos 2016*. Catálogo general de publicaciones oficiales.
- SEPE. (2018). *Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal. Datos 2017*. Catálogo general de publicaciones oficiales.
- SEPE. (2019). *Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal. Datos 2018*. Catálogo general de publicaciones oficiales.

10. WEBGRAFÍA

Cinco Días. *El País economía*. (Última consulta 7 de Abril de 2020). Obtenido de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/12/01/economia/1606820197_282796.htm

Empleo, S. E. (8 de Marzo de 2013). *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo en 2012*. Obtenido de Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/situacion_mujer_trabajo_2012.pdf

Empleo, S. E. (8 de Marzo de 2014). *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo en 2013*. Obtenido de Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/situacion_mujer_trabajo_2013.pdf

Empleo, S. E. (8 de Marzo de 2015). *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo en 2014*. Obtenido de Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/situacion_mujer_trabajo_2014.pdf

Empleo, S. E. (8 de Marzo de 2016). *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo en 2015*. Obtenido de Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/situacion_mujer_trabajo_2015.pdf

Empleo, S. E. (8 de Marzo de 2017). *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo en 2016*. Obtenido de Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/situacion_mujer_trabajo_2016.pdf

Empleo, S. E. (Marzo de 2018). *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo en 2017*. Obtenido de Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social : https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/situacion_mujer_trabajo_2017.pdf

- Empleo, S. E. (Marzo de 2019). *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo en 2018*. Obtenido de Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/situacion_mujer_trabajo_2018.pdf
- Empleo, S. E. (Marzo de 2020). *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo en 2019*. Obtenido de Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2019.pdf
- INE. (2012). *Instituto Nacional de Estadística, Notas de Prensa*. Obtenido de Encuesta anual de estructura salarial: <https://www.ine.es/prensa/np852.pdf>
- INE. (2013). *Instituto Nacional de Estadística, Notas de Prensa*. Obtenido de Encuesta anual de estructura salarial: <https://www.ine.es/prensa/np916.pdf>
- INE. (2014). *Instituto Nacional de Estadística, Notas de Prensa*. Obtenido de Encuesta anual de estructura salarial: <https://www.ine.es/prensa/np996.pdf>
- INE. (2015). *Instituto Nacional de Estadística, Notas de Prensa*. Obtenido de Encuesta anual de estructura salarial: <https://www.ine.es/prensa/np997.pdf>
- INE. (2016). *Instituto Nacional de Estadística, Notas de Prensa*. Obtenido de Encuesta anual de estructura salarial: https://www.ine.es/prensa/ees_2016.pdf
- INE. (2017). *Instituto Nacional de Estadística, Notas de Prensa*. Obtenido de Encuesta anual de estructura salarial: https://www.ine.es/prensa/ees_2017.pdf
- INE. (2018). *Instituto Nacional de Estadística, Notas de Prensa*. Obtenido de Encuesta anual de estructura salarial: https://www.ine.es/prensa/eces_2018_d.pdf
- INE. (2019). *Instituto Nacional de Estadística, Notas de Prensa*. Obtenido de Encuesta anual de estructura salarial: https://www.ine.es/prensa/epa_2019_d.pdf

INE. (s.f.). *Instituto Nacional de Estadística*. Obtenido de <https://www.ine.es/>

M. d. (s.f.). *ODS10 Reducción de las desigualdades*. Obtenido de <https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/objetivo10.htm>

M. d. (s.f.). *ODS5 Igualdad de Género*. Obtenido de <https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/objetivo5.htm>

M. d. (s.f.). *ODS8, Trabajo decente y crecimiento económico*. Obtenido de <https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/objetivo8.htm>

Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, G. d. (s.f.). *Agenda 2030*. Obtenido de <https://www.agenda2030.gob.es/>

O. M. (s.f.). *ONU Mujeres*. Obtenido de ODS8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas y todos: <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-8-decent-work-economic-growth>

O. M. (s.f.). *ONU Mujeres, ODS5*. Obtenido de Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas: <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>

Universidades, O. (s.f.). *UODS Universidades Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de Composición de las empresas y brecha de género en el crecimiento profesional: <https://ods.cat/es/composicion-de-las-empresas-y-brecha-de-genero-en-el-crecimiento-profesional-gencargap/>